

# **Final Project 1**

Code: MGM 496-PMG496

## **Project Template**

Faculty of Management  
Midocean University

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

امل سليمان الماضي

222001031

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

## جدول المحتويات

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة .....             | 3  |
| 1.1. المقدمة: .....                                    | 4  |
| 1.2. مشكلة الدراسة .....                               | 6  |
| 1.2.1. فجوات على المستوى النظري .....                  | 6  |
| 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي .....                | 6  |
| 1.3. أهمية الدراسة .....                               | 7  |
| 1.3.1. على المستوى النظري: .....                       | 7  |
| 1.3.2. على المستوى التطبيقي: .....                     | 7  |
| 1.4. أسئلة الدراسة .....                               | 8  |
| 1.5. أهداف الدراسة .....                               | 9  |
| 1.6. فرضيات الدراسة .....                              | 10 |
| 1.7. نموذج الدراسة .....                               | 11 |
| 1.8. منهجية الدراسة .....                              | 12 |
| 1.9. الدراسة الميدانية .....                           | 16 |
| 1.10. مخطط المشروع المقترح .....                       | 17 |
| 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة .....                |    |
| 1. ....                                                | 1  |
|                                                        | 8  |
| 2.1. المقدمة: .....                                    | 19 |
| 2.2. المتغير المستقل .....                             | 19 |
| 2.3. المتغير التابع .....                              | 19 |
| 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ..... | 19 |
| 2.5. الخاتمة .....                                     | 20 |
| قائمة المراجع .....                                    | 21 |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. المقدمة:

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

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

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

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

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

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

## 1.2. مشكلة الدراسة

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

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

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

### 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

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

يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة كما يلي:

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

### 1.3. أهمية الدراسة

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

#### 1.3.1. على المستوى النظري:

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

#### 1.3.2. على المستوى التطبيقي:

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

#### 1.4. أسئلة الدراسة

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

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

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

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

سؤال محدد وعملي يكشف الممارسات السائدة.

3. ما العوامل التنظيمية التي تعزز فاعلية العمل الجماعي داخل بيئة العمل في الشركة؟  
يساعد في تحديد المحددات التي تزيد من قوة تأثير العمل الجماعي.

4. إلى أي درجة يؤثر مستوى التواصل بين أعضاء الفرق على جودة المخرجات الإنتاجية؟  
يختبر العلاقة بين عنصر أساسي من العمل الجماعي (التواصل) ومتغير الإنتاجية.

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

يركز على أحد المتغيرات المساندة ويعطي عمقاً للبحث.

## 1.5. أهداف الدراسة

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

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

## 1.6. فرضيات الدراسة

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

H1 — الفرضية الصفرية (Null Hypothesis)

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

هذه الفرضية توضع كإطار للمقارنة وإثبات صحة النتائج.

H2 — الفرضية البديلة (Alternative Hypothesis)

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

H3 — الفرضية الاتجاهية (Directional Hypothesis)

يؤثر العمل الجماعي تأثيراً إيجابياً مباشراً على رفع الإنتاجية لدى موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض.

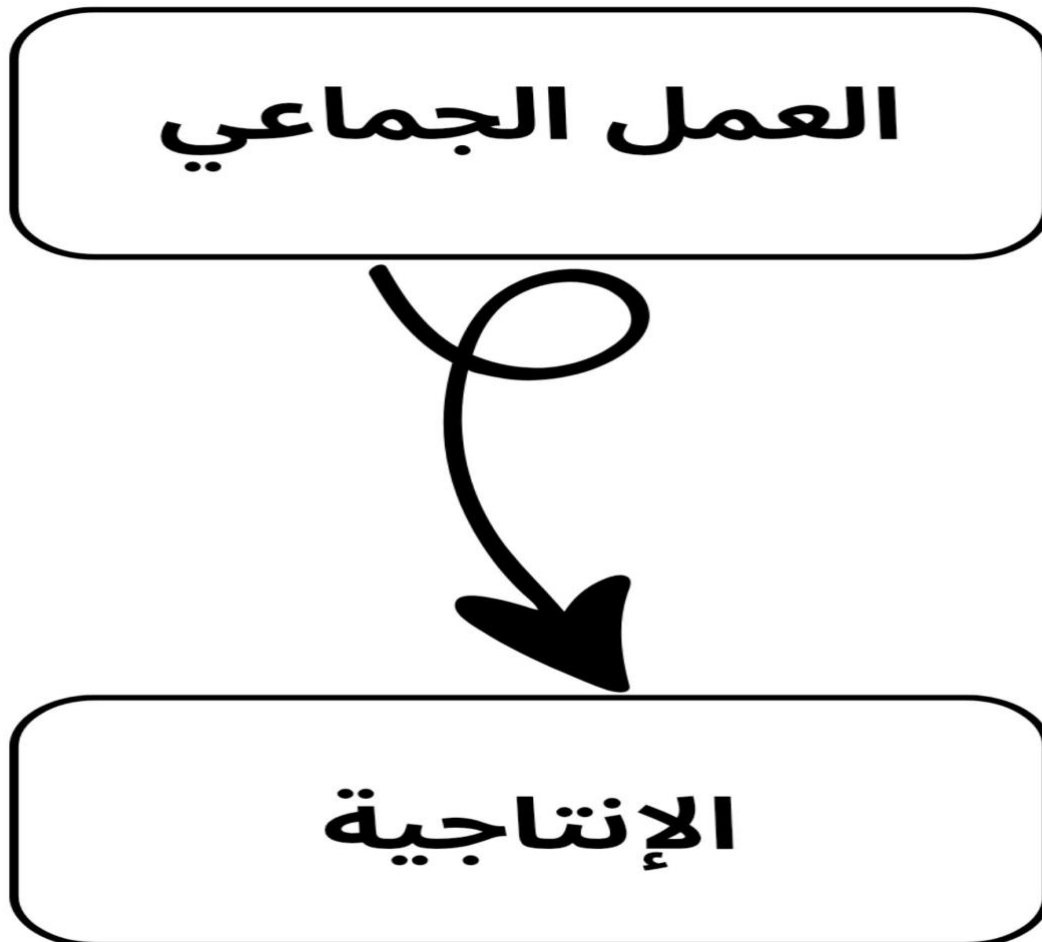
تحدد الاتجاه: تأثير إيجابي.

H4 — الفرضية غير الاتجاهية (Non-Directional Hypothesis)

يوجد تأثير للعمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض دون تحديد اتجاه التأثير.

تسمح باختبار وجود تأثير سواء كان إيجابياً أو سلبياً.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل (1) نموذج الدراسة

## 1.8. منهجية الدراسة

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

### 1) فلسفة البحث (Research Philosophy)

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

- العمل الجماعي (متغير مستقل)

- الإنتاجية (متغير تابع)

الفلسفة الوضعية مناسبة لأنها:

- تعتمد على البيانات الموضوعية المرتكزة على ملاحظات واقعية.

- تستخدم أدوات القياس الكمية (استبيانات).

- تبحث عن علاقات سببية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

كما أن الدراسة تتطلب درجة عالية من الحياد، وتركز على النتائج الرقمية، مما يجعل الوضعية الخيار الأنسب.

## (2) منهج البحث (Research Approach)

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

خصائص المنهج الاستدلالي في الدراسة:

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

## (3) استراتيجية البحث (Research Strategy)

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

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

#### (4) نوع البحث (Research Choice / Type)

نوع البحث المستخدم هو: بحث كمي (Quantitative Research)

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

كما يصنف أيضًا ضمن:

بحث وصفي-تحليلي (Descriptive-Analytical Research)

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

#### (5) الأفق الزمني للدراسة (Time Horizon)

تستخدم الدراسة أفقًا زمنيًا من نوع:

مقطع عرضي (Cross-sectional)

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

هدف الدراسة تحليل وضع قائم في وقت محدد.

الزمن لا يُعد متغيرًا رئيسيًا في موضوع الدراسة.

بيئة الشركات الكبيرة تتطلب قراءات آنية لقياس الوضع الحالي.

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

أولاً: جمع البيانات

سوف تعتمد الدراسة على:

أداة الاستبيان Questionnaire

مصمم بطريقة علمية باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس:

مستوى العمل الجماعي

مستوى الإنتاجية

العوامل المؤثرة على العلاقة

خصائص جمع البيانات:

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

ثانياً: تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام:

الأساليب الإحصائية عبر برنامج SPSS أو Excel

بما في ذلك:

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

## 1.9. الدراسة الميدانية

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

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

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

## 1.10. مخطط المشروع المقترح

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

الشكل (2) مخطط المشروع المقترح

## 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

**2.1. المقدمة:**

**2.2. المتغير المستقل**

**2.3. المتغير التابع**

**2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع**

## 2.5. الخاتمة

## قائمة المراجع

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

of Enterprise Information Management. Retrieved from

<https://arxiv.org/abs/1606.02460>

- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee *Training on Employee Productivity in Higher Education Sector*. International Journal of Learning and Development, 6(1).  
<https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Jones, A. H., & Alshammari, H. K. (2017). Measuring Knowledge Workers' Productivity in the *Kingdom of Saudi Arabia Telecom Industry*. Asian Business Review, (...) Retrieved from  
<https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/3786>
- Aldoghan, M. A. (2020). Employees Work Stress in Saudi Telecom Sector: Examining the Role of Long Working Hours, Empowerment, Work-Life Balance and Work Environment. *Journal of Emerging Markets and Technology*, 26(2), 81-91. Retrieved from  
[https://www.researchgate.net/publication/340507173\\_Employees\\_Work\\_Stress\\_in\\_Saudi\\_Telecom\\_Sector\\_Examining\\_the\\_Role\\_of\\_Long\\_Working\\_Hours\\_Empowerment\\_Work\\_Life\\_Balance\\_and\\_Work\\_Environment](https://www.researchgate.net/publication/340507173_Employees_Work_Stress_in_Saudi_Telecom_Sector_Examining_the_Role_of_Long_Working_Hours_Empowerment_Work_Life_Balance_and_Work_Environment)
- Abhikari, P. R. (2020). Impact of Teamwork on *Organizational Productivity in Nepalese Commercial Banks*. Management Dynamics.  
<https://doi.org/10.3126/md.v23i2.35810>
- Abhikari, P. R. (2020). Impact of Teamwork on Organizational Productivity in Nepalese Commercial Banks. *Management Dynamics*, 23(2), 75–84.  
<https://doi.org/10.3126/md.v23i2.35810>

- Abadi, W., & Riyanto, S. (2021). *The Effect of Workload and Teamwork on Organizational Productivity*. Jurnal Economic Resource, 4(2).  
<https://doi.org/10.57178/jer.v4i2.295>
- Oteshova, A. K., Niyazbayeva, A. A., Prodanova, N. A., Sabirova, R. K., & Zayed, N. M. (2021). *The Effect of Teamwork on Employee Productivity*. Leadership & Organization Management (Special Issue 5, 2021). PDF available online.
- Rahmasari, L. (2022). *The Impact of Communication Quality, Teamwork and Trust on Work Productivity*. RH Research in Humanities.  
<https://journal.lifescifi.com/index.php/RH/article/view/230>
- Rahmasari, L. (2022). *The Impact of Communication Quality, Teamwork and Trust on Work Productivity of Tanjung Emas Port Employees*. RH: Research in Humanities, 2(6). <https://doi.org/10.54518/rh.2.6.2022.230>
- Alanizan, S. (2023). *The Impact of Teamwork on Cultivating Leadership Capability in the Workplace*. Journal of Management Information and Decision Sciences, 26 (Special Issue 1). PDF available.
- Alanizan, S. (2023). *The Impact of Teamwork on Cultivating Leadership Capability*. JMID Sciences.  
<https://www.abacademies.org/articles/THE%20IMPACT%20OF%20TEAM%20WORK%20ON%20CULTIVATING%20%20LEADERSHIP%20CAPABILITY%20IN%20THE%20WORKPLACE%20-010.pdf>
- Gidar, N. A. J. (2023). *Analysis of the Impact of Teamwork on The Productivity of Small and Medium Enterprises in Derna City*. African

Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Sciences, 2(4), 103-118. PDF available online.

- Gidar, N. A. J. (2023). *Impact of Teamwork on Productivity in SMEs*. African Journal of Humanities & Social Sciences.  
<https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/article/download/537/492>
- Setiawan, A., Maulana, R., & Sugiarti, G. (2024). Influence Communication and Teamwork on *Employee Performance with Motivation Work as Intervening Variables*. Saudi Journal of Economics & Finance, 8(12), 405-416. doi:10.36348/sjef.2024.v08i12.003 Retrieved from  
[https://saudijournals.com/media/articles/SJEF\\_812\\_405-416.pdf](https://saudijournals.com/media/articles/SJEF_812_405-416.pdf)
- Shukri, S. A. M., & Abdel Latif, A. (2025). *The Role of Work Teams in Enhancing Employee Performance*. Journal of Techniques.  
<https://journal.mtu.edu.iq/index.php/MTU/article/view/544>