



عنوان البحث

دور الادارة الرشيقة في تعزيز التعاون بين الفريق والانتاجية في بيئات العمل عن بعد : دراسة تطبيقية علي المشاريع
التصنيعية في مدينة الرياض

إعداد الطالبة/ فاطمة ناصر حجي المسلمي

العام الدراسي /

2025

قائمة المحتويات

2	قائمة المحتويات
4	قائمة الجداول
5	قائمة الاشكال:
6	المستخلص
7	الفصل الأول
8	المقدمة
9	مشكلة الدراسة
11	أهداف الدراسة
13	أهمية الدراسة
15	تساؤلات الدراسة:
16	فرضيات الدراسة:
17	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
20	الفصل الثاني: دراسات السابقة
21	المقدمة
22	متغيرات الدراسة
24	الدراسات السابقة
31	الإطار النظري
33	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
34	المقدمة
35	المنهجية وطرق البحث
36	مجتمع البحث
37	خطوات جمع البيانات
39	حدود البحث
41	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
42	المقدمة
43	نتائج الدراسة
75	التوصيات
77	المراجع

81	 الملحق
82	 الاستبانة
83	 Abstract

قائمة الجداول

45	جدول 1 : الوصف الاحصائي للبيانات
46	جدول 2 : التحليل الاحصائي لعمر المشاركين
47	جدول 3 : التحليل الإحصائي لجنس المشاركين
48	جدول 4 : التحليل الاحصائي للدرجة العلمية
49	جدول 5 : التحليل الاحصائي لتسهم أساليب الإدارة الرشيقة في تحسين تواصل أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد
50	جدول 6 : تساعد أدوات الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل وتوزيع المهام بشكل فعال بين أعضاء الفريق
51	جدول 7 : التحليل الاحصائي لتشجع الإدارة الرشيقة على تبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد
52	جدول 8 : التحليل الاحصائي لتسهم الاجتماعات الدورية المتبعة في الإدارة الرشيقة في تقوية الروابط بين أعضاء الفريق
53	جدول 9 : التحليل الاحصائي لتدعم الإدارة الرشيقة حل النزاعات بين أعضاء الفريق بشكل فعال
54	جدول 10 : التحليل الاحصائي لتوفر الإدارة الرشيقة آليات لمتابعة تقدم العمل، مما يسهم في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق
55	جدول 11 : التحليل الاحصائي لتساهم الإدارة الرشيقة في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة الفريق
56	جدول 12 : التحليل الاحصائي للإدارة الرشيقة في خفض أوقات الانتظار والتأخير في تنفيذ المهام
57	جدول 13 : التحليل الاحصائي لتحسن الإدارة الرشيقة من القدرة على تحديد أولويات العمل بما يعزز الإنتاجية
58	جدول 14 : التحليل الاحصائي لتزيد الإدارة الرشيقة من سرعة الاستجابة للتغيرات والمستجدات في بيئات العمل
59	جدول 15 : التحليل الاحصائي لتعمل الإدارة الرشيقة على توفير بيئة تشجع الابتكار، مما يعزز من إنتاجية الفريق
60	جدول 16 : التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيقة في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل النهائي
61	جدول 17 : التحليل الاحصائي لتسهم الإدارة الرشيقة في تسهيل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق حتى في بيئات العمل عن بُعد
62	جدول 18 : التحليل الاحصائي لتدعم الإدارة الرشيقة تكيف الفريق مع بيئات العمل عن بُعد دون التأثير سلباً على الإنتاجية
63	جدول 19 : التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيقة على ضمان تنفيذ المهام في الوقت المحدد في بيئات العمل عن بُعد
64	جدول 20 : التحليل الاحصائي ليتم تطبيق أساليب الإدارة الرشيقة بنجاح في بيئات العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي
65	جدول 21 : التحليل الاحصائي لتعزيز الإدارة الرشيقة من الإحساس بالمسؤولية بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد
66	جدول 22 : التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيقة في توفير الأدوات المناسبة للتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد
69	جدول 23 : اختبار كاي اسكوير لدور الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل
71	جدول 24 : الاعتماد المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور الإدارة الرشيقة في تبادل الأفكار في بيئة العمل
73	جدول 25 : اختبار كاي اسكوير لدور الإدارة الرشيقة في حل النزاعات
74	جدول 26 : اختبار انوفا
74	جدول 27 : معامل بايز

قائمة الاشكال:

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة..... 31
- رسم توضيحي 2 : التحليل الاحصائي لعمر المشاركين..... 46
- رسم توضيحي 3 : التحليل الإحصائي لجنس المشاركين..... 47
- رسم توضيحي 4 : التحليل الاحصائي للدرجة العلمية..... 48
- رسم توضيحي 5 : التحليل الاحصائي لتسهم أساليب الإدارة الرشيقة في تحسين تواصل أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد..... 49
- رسم توضيحي 6 : تساعد أدوات الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل وتوزيع المهام بشكل فعال بين أعضاء الفريق..... 50
- رسم توضيحي 7 : التحليل الاحصائي لتشجع الإدارة الرشيقة على تبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد..... 51
- رسم توضيحي 8 : التحليل الاحصائي لتسهم الاجتماعات الدورية المتبعة في الإدارة الرشيقة في تقوية الروابط بين أعضاء الفريق..... 52
- رسم توضيحي 9 : التحليل الاحصائي لتدعم الإدارة الرشيقة حل النزاعات بين أعضاء الفريق بشكل فعال..... 53
- رسم توضيحي 10 : التحليل الاحصائي لتوفر الإدارة الرشيقة آليات لمتابعة تقدم العمل، مما يسهم في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق..... 54
- رسم توضيحي 11 : التحليل الاحصائي لتساهم الإدارة الرشيقة في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة الفريق..... 55
- رسم توضيحي 12 : التحليل الاحصائي للإدارة الرشيقة في خفض أوقات الانتظار والتأخير في تنفيذ المهام..... 56
- رسم توضيحي 13 : التحليل الاحصائي لتحسن الإدارة الرشيقة من القدرة على تحديد أولويات العمل بما يعزز الإنتاجية..... 57
- رسم توضيحي 14 : التحليل الاحصائي لتزيد الإدارة الرشيقة من سرعة الاستجابة للتغيرات والمستجدات في بيئات العمل..... 58
- رسم توضيحي 15 : التحليل الاحصائي لتعمل الإدارة الرشيقة على توفير بيئة تشجع الابتكار، مما يعزز من إنتاجية الفريق..... 59
- رسم توضيحي 16 : التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيقة في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل النهائي..... 60
- رسم توضيحي 17 : التحليل الاحصائي لتسهم الإدارة الرشيقة في تسهيل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق حتى في بيئات العمل عن بُعد..... 61
- رسم توضيحي 18 : التحليل الاحصائي لتدعم الإدارة الرشيقة تكيف الفريق مع بيئات العمل عن بُعد دون التأثير سلباً على الإنتاجية..... 62
- رسم توضيحي 19 : التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيقة على ضمان تنفيذ المهام في الوقت المحدد في بيئات العمل عن بُعد..... 63
- رسم توضيحي 20 : التحليل الاحصائي ليتم تطبيق أساليب الإدارة الرشيقة بنجاح في بيئات العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي..... 64
- رسم توضيحي 21 : التحليل الاحصائي لتعزيز الإدارة الرشيقة من الإحساس بالمسؤولية بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد..... 65
- رسم توضيحي 22 : التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيقة في توفير الأدوات المناسبة للتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد..... 66
- رسم توضيحي 23 : متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة..... 67
- رسم توضيحي 24 : الأعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل..... 69
- رسم توضيحي 25 : الأعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور الإدارة الرشيقة في تبادل الأفكار في بيئة العمل..... 71
- رسم توضيحي 26 : الأعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور الإدارة الرشيقة في حل النزاعات..... 73

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير الإدارة الرشيقة في تعزيز التعاون الجماعي وزيادة الإنتاجية في سياقات العمل عن بعد، من خلال دراسة تطبيقية على مشاريع التصنيع في الرياض. وتوضح الدراسة كيف تؤثر الإدارة الرشيقة على عوامل أساسية، مثل تنظيم العمل، ومشاركة الأفكار، وحل النزاعات، وتحدد أهميتها في تعزيز الأداء الكلي للفريق في مواقف العمل غير التقليدية. تم جمع البيانات من عينة مكونة من 155 شخصًا يعملون في هذه المشاريع، حيث تم التقاط آرائهم من خلال استبيان ركز على تقييمهم لأساليب الإدارة الرشيقة وتأثيرها على بيئة العمل وأداء الفريق. وبعد تقييم البيانات، أظهرت النتائج أن الإدارة الرشيقة ذات قيمة كبيرة في تنظيم العمل، حيث تساهم في تحسين توزيع المهام وتبسيط العمليات، مما يعزز كفاءة العمل ويضمن تآزر أنشطة الفريق. كما كشفت الدراسة عن دور بارز للإدارة الرشيقة في تشجيع تبادل الأفكار بين أعضاء الفريق، حيث تساهم في خلق بيئة عمل مرنة تسمح للموظفين بالتواصل وتقديم الاقتراحات البناءة، مما يعزز فرص الابتكار والإبداع. وكشفت النتائج أيضًا أن الإدارة الرشيقة لها دور مفيد في حل النزاعات، حيث تشجع على الاتصال المباشر بين الأفراد وتساعد على تقليل التوترات، مما يساهم في تطوير مناخ عمل سلمي يعزز التعاون والإنتاجية.

الفصل الأول

المقدمة

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها العالم، أصبحت الإدارة الرشيقة واحدة من أكثر أساليب الإدارة المحبوبة على نطاق واسع بين الشركات والمنظمات. تركز هذه الاستراتيجية على تقليل الهدر في العمليات والتركيز على إنتاج أقصى قيمة ممكنة من خلال تعزيز الكفاءة والإنتاجية، مع مراعاة تحسين جودة المنتجات والخدمات. يكتسب هذا النموذج أهمية إضافية في سياق مواقف العمل عن بعد، حيث تنشأ قضايا خاصة تتعلق بالتواصل الفعال بين أعضاء الفريق وضمان تماسكهم وتناغمهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة (Dey، 2019).

تسعى الإدارة الرشيقة إلى تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق وزيادة الإنتاجية باستخدام أدوات وأساليب مختلفة تهدف إلى تبسيط العمليات وتقليل الهدر قدر الإمكان، من خلال التركيز على الأنشطة ذات القيمة المضافة وخلق بيئة عمل مرنة تتكيف بسرعة مع التغييرات. أصبحت هذه الحاجة أكثر وضوحاً خلال تفشي كوفيد-19، مما دفع المؤسسات إلى الانتقال بسرعة إلى العمل عن بعد. سمحت هذه الخطوة بتقييم تكيف الإدارة الرشيقة في مواقف العمل عن بعد وإدخال أساليب جديدة لزيادة التواصل بين الأفراد ورفع مستويات الإنتاجية (Lakshmanan، 2023).

وفي هذا السياق، تركز الدراسة الحالية على تقييم تأثير الإدارة الرشيقة في تعزيز التعاون بين الفرق البعيدة وزيادة الإنتاجية في قطاع التصنيع بالرياض. ويعد قطاع التصنيع من أكثر الصناعات تأثراً بعقبات الانتقال إلى بيئات العمل عن بعد، وذلك بسبب متطلبات التنسيق الدقيق بين العمليات المختلفة وتوزيع المهام بطريقة تضمن الوفاء بمعايير الجودة والإنتاجية المطلوبة. ومع ذلك، فإن تبني الإدارة الرشيقة في هذه الصناعة قد يلعب دوراً كبيراً في زيادة التواصل بين الفريق والحفاظ على استمرارية الإنتاج بسلاسة (Alkhoraif، 2018).

وتهدف الدراسة إلى تقييم الاستخدامات الفعلية لأدوات ومنهجيات الإدارة الرشيقة في مشاريع التصنيع بالرياض، مع التركيز على كيفية تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق البعيد وتعظيم إنتاجيتهم. وستعتمد الدراسة على منهجية بحثية متعددة تجمع بين المقابلات والاستبيانات المصممة خصيصاً لتحديد القضايا التي تواجه الفرق البعيدة ومدى قدرة الإدارة الرشيقة على المساعدة في التغلب عليها. كما ستفحص الدراسة البيانات لاستخراج الدروس المستفادة وتقديم توصيات عملية يمكن أن تكون مرجعاً لمنظمات التصنيع التي تهدف إلى تعزيز كفاءة فرقها وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية في بيئات العمل الموزعة.

تهدف نتائج هذه الدراسة إلى المساهمة في توضيح دور الإدارة الرشيقة في تمكين ثقافة التعاون بين الفرق العاملة عن بعد في قطاع التصنيع، حيث يمكن أن يكون لهذا الدور تأثير كبير على الأداء والإنتاجية بشكل عام. وتكتسب هذه الاستنتاجات أهمية كبيرة، خاصة في ظل التحول الرقمي السريع الذي يمر به العالم، مما يجعل العمل عن بعد جزءاً لا يتجزأ من نموذج العمل المستقبلي. كما تسعى الدراسة إلى المساهمة في تسليط الضوء على أفضل الممارسات التي يمكن للشركات تنفيذها لتعزيز فعالية الإدارة الرشيقة وإيجاد التوازن بين الكفاءة التشغيلية ومتطلبات الفريق (Lateef-Ur-Rehman، 2019).

وفي نهاية المطاف، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إضافة علمية وعملية لمجال الإدارة الرشيقة والعمل عن بعد، وتوضيح كيف يمكن أن تلعب مناهج الإدارة الرشيقة دوراً حيويًا في تعزيز التعاون والإنتاجية بين أعضاء الفرق المنتشرة جغرافيًا.

مشكلة الدراسة

1. ضعف التواصل والتنسيق بين الفرق في بيئات العمل عن بعد

يعد التواصل أحد أهم الركائز لضمان سير العمل الجيد داخل الفرق، إلا أن مواقف العمل عن بعد تفرض قيودًا محددة تحد من التفاعل المباشر بين أعضاء الفريق. وفي بيئة التصنيع، يتطور متطلب التنسيق المستمر لضمان دقة العمليات والقضاء على أي تأخيرات تؤثر سلبًا على الإنتاج. وبدون الإجراءات المناسبة التي توفر التواصل السهل والسلس، تزداد احتمالات سوء الفهم أو تداخل الأدوار، مما يؤثر بشكل كبير على كفاءة الأداء والجودة. ومن هنا، تأتي الحاجة إلى دراسة دور الإدارة الرشيقة في زيادة قنوات الاتصال والتنسيق بين الفرق، بهدف ضمان سير العمل بسلاسة وتجنب أي احتمال للتشتيت (Ghar، 2024).

2. التحديات في تعزيز ثقافة التعاون بين أعضاء الفريق عن بعد

يعد التعاون بين أعضاء الفريق أحد المكونات الحاسمة لنجاح أي مشروع، وخاصة في مواقف العمل عن بعد التي تفتقر إلى الحضور الجسدي. في قطاع التصنيع حيث تتشابك الأعمال وتعتمد كل مرحلة على المرحلة السابقة لها، يصبح التعاون والتكامل بين الأفراد أمراً حيويًا لضمان سير العمل بسلاسة. إلا أن غياب التفاعل المباشر يؤدي إلى عوائق في تنمية روح التعاون

وبناء ثقافة العمل الجماعي. وهنا تبرز الحاجة إلى الإدارة الرشيقة كوسيلة لتسهيل التعاون وتعزيز الانسجام بين أعضاء الفريق المتفرقين جغرافياً، وخاصة باستخدام أدوات وآليات تزيد من فعالية التعاون بين الأعضاء، مثل الاجتماعات الافتراضية القصيرة وتقنيات تعزيز التواصل والتفاعل (Vasudevan, 2023).

3. تأثير بيئات العمل عن بعد على كفاءة وإنتاجية فرق التصنيع

يؤثر نمط العمل عن بعد بشكل كبير على درجة إنتاجية وكفاءة الفرق، وخاصة في المشاريع الصناعية التي تتطلب الدقة والخبرة في كل مرحلة من مراحل الإنتاج. ومع تشتت أعضاء الفريق وصعوبة الإشراف المباشر، يصبح من الصعب مراقبة الأداء وضمان تحقيق المستويات المطلوبة من الكفاءة والجودة. وهذا السياق يستلزم وجود نظام إدارة يزيد من مسؤولية الأفراد الذاتية ويوفر أدوات إبداعية لتقييم الأداء ودفع الإنتاج. وهنا تأتي الإدارة الرشيقة كإطار عمل يمكن أن يساعد في تقليل الهدر وتعزيز الكفاءة حتى في بيئة العمل عن بعد (Raj, 2023).

4. التحديات المرتبطة بإدارة الوقت والقضاء على الهدر في بيئات العمل عن بعد

يعد إهدار الوقت والموارد أحد الصعوبات الرئيسية التي تواجه عمليات التصنيع، وتتفاقم هذه المشكلة في مواقف العمل عن بعد. ويحد غياب الحضور المادي من قدرة المديرين على الإشراف على استخدام الوقت بشكل صحيح، ويفتقر الموظفون إلى بعض آليات الدعم المباشر التي تساعد على إنجاز الوظائف بسرعة. وفي ضوء هذه القضايا، تظهر الإدارة الرشيقة كواحدة من الاستراتيجيات الفعالة للتعامل مع مشكلة الهدر من خلال تقنيات مثل "تحسين التدفقات" وتقليل العمل الزائد. وتركز هذه الدراسة على كيفية إشراك الإدارة الرشيقة في بيئات العمل عن بعد لتحقيق الاستخدام الأمثل للوقت وتقليل الهدر، مما يضيف إلى تعزيز كفاءة عمليات الإنتاج (Chatterjee, 2021).

5. تأثير الإدارة الرشيقة على زيادة الأداء العام واستمرارية الإنتاج

إن استمرار الإنتاج والوصول إلى مستوى عالٍ من الأداء يمثل مشكلة كبيرة في بيئات العمل عن بعد، حيث يحتاج الموظفون إلى دمج الأدوات والأطر التي تساعد على التكيف مع الوضع الجديد ووضع الأهداف. كما أن الافتقار إلى المتابعة اليومية المباشرة يقلل من مستوى جودة العمل ويقوض دافعية الفريق. وتهدف الدراسة إلى التحقيق في وظيفة الإدارة الرشيقة في زيادة

الأداء العام في سياقات العمل عن بعد، مع التركيز على كيفية تعزيز المبادرة واستمرارية الإنتاجية. تولي الإدارة الرشيقة أهمية كبيرة لخلق تكامل مستمر بين المهام والتغلب على العقبات التي تؤثر على جودة الأداء، مما يجعلها نموذجًا جيدًا للتعامل مع هذا التحدي في مواقف العمل غير التقليدية (Emmanni، 2023).

أهداف الدراسة

• الهدف الرئيسي

✓ تحليل دور الإدارة الرشيقة في تعزيز التعاون والإنتاجية بين فرق العمل عن بعد في مشاريع التصنيع بالرياح

يهدف المشروع إلى استكشاف كيفية استخدام الإدارة الرشيقة كإطار إداري لتعزيز التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بعد، وتعزيز كفاءة عمليات الإنتاج في قطاع التصنيع بالرياح. ويسعى هذا الهدف الرئيسي إلى توفير فهم شامل لكيفية مواجهة تحديات العمل عن بعد باستخدام مناهج الإدارة الرشيقة، وتزويد الشركات باستراتيجية عملية لتعزيز الإنتاجية، والقضاء على الهدر، ورفع جودة عمليات التصنيع. كما يركز على تأثير هذا النمط الإداري في بناء بيئة عمل سلمية تزيد من التفاعل بين الأعضاء وتحقيق الأهداف المشتركة للشركة.

• الأهداف الفرعية

1. استكشاف أدوات وممارسات الإدارة الرشيقة المستخدمة في بيئات العمل عن بعد

يحاول هذا الهدف الفرعي تحديد أدوات وأساليب الإدارة الرشيقة المستخدمة لتعزيز الأداء في سياقات العمل عن بعد، سواء كانت طرقًا لتحسين الإجراءات أو التخطيط والتنظيم أو أدوات لزيادة التواصل. ومن خلال هذا الغرض، يمكن لشركات التصنيع الاستفادة من الأفكار المتعلقة بأفضل الممارسات لتبني الإدارة الرشيقة في بيئات العمل عن بعد، مما يساهم في تحسين الأداء العام ويساعد في التغلب على الصعوبات المرتبطة بالخمول البدني.

2. تحليل تأثير الإدارة الرشيقة على جودة التعاون بين أعضاء الفريق البعيدين

يهدف هذا الهدف إلى استكشاف مدى تأثير أساليب الإدارة الرشيقة على جودة التفاعل والتعاون بين أعضاء الفريق الموزعين. يعد تحقيق التواصل الفعال والتعاون القوي بين الأفراد أحد أكبر التحديات في بيئات العمل عن بعد، لذا يركز هذا الهدف على كيفية تعزيز الإدارة الرشيقة لثقافة التعاون، من خلال التركيز على الحلول التي تشجع العمل الجماعي والمشاركة النشطة ودعم قنوات الاتصال المفتوحة.

3. قياس تأثير الإدارة الهزيلة على تعزيز إنتاجية الفرق العاملة عن بعد

يهدف هذا الهدف إلى دراسة تأثير تبني الإدارة الهزيلة على مستوى الإنتاجية في فرق العمل عن بعد، من خلال تحليل التغيرات في الأداء والإنتاجية بعد تنفيذ استراتيجيات الإدارة الهزيلة. ويهدف هذا الهدف إلى تقديم إحصائيات ومؤشرات تشير إلى كيفية قدرة الإدارة الهزيلة على تحسين الإنتاجية وزيادة كفاءة استخدام الوقت والموارد، وبالتالي تحقيق أهداف الإنتاج للشركات في صناعة التصنيع.

4. تقييم أهمية الإدارة الهزيلة في تقليل الهدر وتعزيز الكفاءة في عمليات التصنيع

يسعى هذا الهدف إلى استكشاف قدرة الإدارة الهزيلة على تقليل الهدر من خلال التركيز على الأنشطة ذات القيمة المضافة فقط، من أجل تحقيق كفاءة محسنة في عمليات التصنيع. يعد تقليل الهدر عاملاً حيوياً في الإدارة الهزيلة، وبالتالي يهدف هذا الهدف إلى تقييم فعالية هذه التكتيكات في تقليل التكاليف وضمان الاستخدام الأمثل للموارد في بيئة العمل عن بعد، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة الإجمالية.

5. تقديم توصيات لزيادة تنفيذ الإدارة الرشيقة في بيئات العمل عن بعد لمشاريع التصنيع

يسعى هذا الغرض إلى تقديم سلسلة من الإرشادات التي يمكن للمؤسسات في صناعة التصنيع اتباعها لتعزيز تنفيذ الإدارة الرشيقة في مواقف العمل عن بعد. ستركز المقترحات على تقديم أساليب عملية لزيادة التواصل، ورفع درجة التعاون بين الأفراد، وإدارة الموارد بكفاءة. سيوفر هذا الهدف للمديرين والفرق خارطة طريق عملية لمساعدتهم على تكييف ممارسات الإدارة الرشيقة مع المشاكل الخاصة ببيئات العمل عن بعد، مما يؤدي إلى زيادات كبيرة في الأداء والإنتاجية.

أهمية الدراسة

• الأهمية العلمية

✓ توسيع المعرفة في موضوع الإدارة الرشيقة

تساهم هذه الدراسة في زيادة المعرفة حول الإدارة الرشيقة من خلال دراسة مدى تطبيقها في مواقف العمل عن بعد، وخاصة في صناعة التصنيع. ومن خلال تقديم رؤى حول كيفية تعزيز التعاون وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل عن بعد، ستوفر الدراسة معلومات مهمة للباحثين الذين يبحثون في الإدارة الرشيقة وكيفية التكيف مع التحولات في بيئات العمل الحديثة (Anvari، 2011).

✓ المساهمة في فهم وظيفة الإدارة الرشيقة في تعزيز الإنتاجية

تركز الدراسة على تقييم وظيفة الإدارة الرشيقة في تعزيز الإنتاجية، وهي جزء مهم من كل عملية تصنيع. يساعد هذا البحث في تقديم إحصائيات وأمثلة عملية حول كيفية تقليل الهدر وتعزيز كفاءة العمليات في مواقف العمل عن بعد، مما يضع الأساس لبحوث مستقبلية تركز على تعزيز الإنتاجية في قطاعات متنوعة.

✓ تطوير إطار علمي لتحليل الإدارة في مواقف العمل عن بعد

تقدم هذه الدراسة إطاراً علمياً للتحقيق في الإدارة الرشيقة في بيئات العمل عن بعد، مما يساهم في سد الفجوة العلمية القائمة حول كيفية تكيف نظريات الإدارة الكلاسيكية مع الواقع الجديد لبيئات العمل عن بعد. يمكن أن يكون هذا الإطار بمثابة مرجع للتحقيقات الأكاديمية اللاحقة حول هذا الموضوع (Solaimani، 2019).

✓ تحفيز البحوث المستقبلية حول الإدارة الرشيقة والعمل عن بعد

بفضل النتائج المتوقعة للدراسة، يمكن أن تكون هذه الدراسة بمثابة حافز للبحوث المستقبلية التي تستهدف مجالات إضافية للإدارة الرشيقة في سياقات العمل عن بعد، مثل تأثيرها على تحسين الجودة أو مشاركة الموظفين. قد تحفز النتائج أيضاً باحثين آخرين على تطوير أدوات وأساليب جديدة لتمكين فرق العمل عن بعد.

✓ إثراء الدراسات التطبيقية في السياق السعودي

تنبع قيمة الدراسة أيضًا من تركيزها على مبادرات التصنيع في الرياض، مما يعمق وعينا بالبيئة السعودية ويوسع الأدبيات المرتبطة بصناعة التصنيع المحلية. قد توفر هذه الدراسة رؤى حول كيفية زيادة الأداء في هذه الصناعة، واقتراح حلول إدارية جديدة تناسب السياق السعودي (Madkhali، 2023).

• الأهمية العملية

✓ دعم الشركات لتحقيق زيادة الإنتاجية في بيئات العمل عن بعد

يقدم هذا التقرير رؤى عملية يمكن لشركات التصنيع في الرياض تطبيقها لتعزيز كفاءتها في مواقف العمل عن بعد. يمكن أن تساعد الإدارة الرشيدة في تقليل الهدر ودفع أنشطة الفريق نحو تحقيق الأهداف المشتركة، مما يسمح للشركات بتلبية مشاكل العمل عن بعد بكفاءة أكبر.

✓ تعزيز التعاون بين الفرق الموزعة جغرافيًا

تعتبر الإدارة الرشيدة تقنية فعالة لتعزيز التعاون بين فرق العمل الموزعة جغرافيًا، حيث تساعد في خلق بيئة تشجع على التواصل المستمر وتبادل الأفكار. تسلط هذه الدراسة الضوء على أفضل الممارسات التي يمكن تبنيها لتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق، مما يضيف إلى تعزيز النتائج النهائية للشركات.

✓ تحسين جودة المنتجات والخدمات في قطاع التصنيع

بفضل الإدارة الرشيدة، يمكن لمنظمات التصنيع زيادة جودة منتجاتها وخدماتها من خلال القضاء على الأخطاء والعمل بشكل أكثر فعالية. ستوضح الدراسة كيف يمكن للإدارة الرشيدة دعم المنظمات في زيادة جودة عملياتها والقضاء على العيوب، وهو جانب حيوي في تحقيق ميزة تنافسية في الأسواق المحلية والعالمية (Burke، 2000).

✓ مساعدة المديرين على بناء ثقافة عمل مرنة وقابلة للتكيف

تساعد الإدارة الرشيقة المديرين على إنشاء ثقافة عمل مرنة تشجع الأشخاص على التكيف بسرعة مع التغييرات. ستوفر هذه الدراسة نصائح عملية حول كيفية تطوير ثقافة تعتمد على المرونة والاستجابة في مواقف العمل عن بُعد، مما يجعل الشركة أكثر قوة في مواجهة الصعوبات.

✓ توفير طرق حقيقية لتقليل الهدر وتعزيز استخدام الموارد

تعتمد الإدارة الرشيقة على استراتيجيات فعالة لتقليل الهدر وتحسين استخدام الموارد، مما يعزز الكفاءة ويقلل التكاليف. تقدم الدراسة إرشادات لمساعدة مؤسسات التصنيع على تنفيذ ممارسات الإدارة الرشيقة لتحسين كفاءة استخدام الوقت والموارد في بيئات العمل عن بُعد، مما يؤدي إلى تحسين العائد على الاستثمار.

تساؤلات الدراسة:

• السؤال الرئيسي

✓ ما هو دور الإدارة الرشيقة في تعزيز التعاون والكفاءة بين فرق العمل عن بعد في مشاريع التصنيع بالرياض؟

• الأسئلة الفرعية

✓ ما هي الأدوات والاستراتيجيات المستخدمة في الإدارة الرشيقة لتسهيل عمل فرق العمل عن بعد في مشاريع التصنيع؟

✓ كيف تؤثر الإدارة الرشيقة على جودة التعاون بين أعضاء الفريق في بيئات العمل البعيدة؟

✓ إلى أي مدى يمكن للإدارة الرشيقة أن تساهم في تعزيز إنتاجية فرق العمل عن بعد في قطاع التصنيع؟

✓ ما هي وظيفة الإدارة الرشيقة في القضاء على الهدر وتحقيق الكفاءة في عمليات التصنيع في بيئات العمل عن بعد؟

✓ ما هي النصائح العملية لتبني الإدارة الرشيقة في بيئات العمل عن بعد لتعزيز الأداء في مشاريع التصنيع؟

فرضيات الدراسة

• الفرضية الرئيسية

✓ الإدارة الرشيقة تساعد على زيادة التعاون والإنتاجية بين فرق العمل عن بعد في مشاريع التصنيع بالرياض.

تفترض هذه الفرضية أن الإدارة الرشيقة يمكن أن تساهم بشكل إيجابي في زيادة الأداء العام لفرق العمل عن بعد، من خلال تعزيز التعاون بين العاملين ورفع درجة الإنتاجية في سياقات العمل غير التقليدية. كما تتنبأ بأن استخدام أساليب وأدوات الإدارة الرشيقة يساهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية والقضاء على الهدر.

• الفرضيات الفرعية

1. أدوات وأساليب الإدارة الرشيقة تساهم في دعم فرق العمل عن بعد في مشاريع التصنيع.

تفترض هذه الفرضية أن الأدوات والممارسات المستخدمة في الإدارة الرشيقة، مثل تحسين العمليات وتقنيات الاتصال، تساهم بنجاح في تمكين فرق العمل عن بعد، وتساعد على تنسيق وتوجيه جهودها نحو تحقيق أهداف المشروع بكفاءة أكبر.

2. تعزز الإدارة الرشيقة جودة التعاون بين أعضاء الفريق البعيدين في مشاريع التصنيع.

تفترض هذه الفرضية أن الإدارة الرشيقة تساعد في تعزيز المشاركة والتواصل بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين التعاون في سياقات العمل البعيدة. تركز هذه الفرضية على فعالية الإدارة الرشيقة في تعزيز روح العمل الجماعي والانفتاح على تبادل الأفكار، مما يعزز مستوى التكامل بين الأفراد.

3. تساهم الإدارة الرشيقة في تعزيز كفاءة فرق العمل عن بعد في قطاع التصنيع.

تستند هذه الفرضية إلى حقيقة مفادها أن تبني الإدارة الرشيقة يؤدي إلى زيادة الإنتاجية في الفرق البعيدة، من خلال تعزيز استخدام الوقت والموارد وتقليل الأنشطة غير الضرورية. تتوقع هذه الفرضية أن تساعد ممارسات الإدارة الرشيقة في إنتاج نتائج أكبر في وقت أقل.

4. تساهم الإدارة الرشيقة في تقليل الهدر وتعزيز الكفاءة في عمليات التصنيع في بيئات العمل عن بعد.

تفترض هذه الفرضية أن الإدارة الرشيقة تساعد في تقليل الهدر والموارد الزائدة في بيئة العمل، مما يعزز كفاءة العمليات ويقلل النفقات. وتستند الفرضية إلى فكرة مفادها أن التركيز على الأنشطة ذات القيمة المضافة يساهم فقط في الوصول إلى مستويات عالية من الكفاءة حتى في بيئة العمل عن بعد.

5. يمكن أن يؤدي تطبيق الإدارة الرشيقة في بيئات العمل عن بعد إلى زيادة الأداء العام لمشاريع التصنيع.

تفترض هذه الفرضية أن تبني الإدارة الرشيقة يساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء العام للمشاريع، من خلال إعطاء قواعد وطرق تعزز التفاعل والتكامل بين الأفراد، وتوجههم لتحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

1. نظرية الإدارة الرشيقة

تعتمد هذه الدراسة على نظرية الإدارة الرشيقة التي تركز على تبني طرق مرنة وسريعة في الاستجابة للتغيرات في بيئات العمل. نشأت هذه الفكرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات، لكنها أصبحت تُطبق في مجالات صناعية مختلفة لتسريع العمليات وزيادة الأداء. تهدف الإدارة الرشيقة إلى تعزيز التعاون بين الفرق وتنسيق العمل في المواقف المتغيرة بسرعة، مما يمكن الشركات من التكيف مع المشاكل الجديدة. في هذه الدراسة، يتم استخدام هذه النظرية لشرح كيفية تطبيق مبادئ الإدارة الرشيقة في مواقف العمل عن بعد، وكيف يمكن أن تساعد في تعزيز التعاون وزيادة الكفاءة داخل مشاريع التصنيع. تقول الفكرة أن الفرق يمكن أن تكون أكثر إنتاجية عندما تتمتع بمرونة أكبر، وتؤكد على التواصل المستمر بين أعضاء الفريق، والقدرة على اتخاذ القرارات السريعة (Balaban, 2021).

2. نظرية إدارة الفريق

نظرية إدارة الفريق هي أحد الأسس الرئيسية التي تدعم هذا الموضوع، حيث تركز هذه النظرية على كيفية هيكلة وإدارة فرق العمل لتحقيق الأهداف الجماعية. وقد أسس هذه النظرية عدد كبير من الباحثين مثل بيل بيلبين وبروس تادامور، وتحاول تعزيز التفاعل بين أعضاء الفريق لتعزيز التنسيق الناجح. ووفقًا لهذه الفكرة، فإن الفرق التي تعتمد على التواصل الممتاز

والتعاون التعاوني يمكن أن تحقق أداءً متفوقاً، وهو موضوع أساسي لهذه الدراسة التي تقيم آثار الإدارة الرشيقة على التعاون بين أعضاء الفريق عن بُعد. وفي حالات العمل عن بُعد، يمكن أن تساهم هذه النظرية في توجيه الإدارة لتطوير طرق تعزز الترابط الفعال بين الأفراد على الرغم من انفصالهم المكاني، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية وكفاءة العمل (Guttermann، 2023).

3. نظرية الدافع الذاتي

تستند الدراسة أيضاً إلى نظرية الدافع الذاتي، والتي تنص على أن الأشخاص الذين يعملون عن بُعد يحتاجون إلى دافع ذاتي مرتفع للبقاء منتجين ومهتمين. ووفقاً لهذه النظرية، فإن نجاح فرق العمل عن بُعد يعتمد على قدرة الأفراد على تحفيز أنفسهم دون الحاجة إلى مراقبة منتظمة. ومن خلال تنفيذ ممارسات الإدارة الرشيقة، يتم تعزيز التفاعل بين الأفراد وإعطائهم خيار العمل بشكل أكثر استقلالية، مما يعزز قدرتهم على تحفيز أنفسهم. وفي هذا السياق، تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للإدارة الرشيقة أن تساهم في خلق بيئة تشجع الأفراد على زيادة إنتاجيتهم وتحقيق الأهداف فردياً وجماعياً، وتساهم في تعزيز شعور الأفراد بالمسؤولية تجاه نتائج العمل (Safri، 2024).

4. نظرية القيادة التحويلية

تستند الدراسة إلى نظرية القيادة التحويلية، التي تركز على كيفية قيادة الفرق من خلال التحفيز والإلهام والتوجيه نحو تحقيق أهداف أعلى. ووفقاً لهذا المفهوم الذي ابتكره جيمس ماكجريجور بيرنز، يحاول القائد التحويلي دفع أعضاء الفريق للعمل بما يتجاوز التوقعات من خلال تحويل المواقف والطموحات. وتعتبر هذه النظرية حيوية لفهم وظيفة القائد في مواقف العمل عن بعد، حيث من المتوقع أن يكون القائد قادراً على تحفيز الفريق من خلال التواصل المستمر وإلهام الأفراد على الرغم من المسافة. تساعد القيادة التحويلية على رفع مستوى التعاون والإنتاجية في فرق العمل التي تعتمد على الإدارة الرشيقة، مما يعزز فعالية تنفيذ ممارسات الإدارة في مواقف العمل غير التقليدية، مثل العمل عن بعد (Reza، 2019).

5. نظرية النظم المفتوحة

تستند هذه الدراسة أيضًا إلى نظرية النظم المفتوحة، التي تهتم بفهم كيفية تأثير البيئة الخارجية على الأنظمة الداخلية للمنظمة أو الفريق. وفقًا لهذه النظرية، فإن المنظمات عبارة عن أنظمة مفتوحة تتفاعل باستمرار مع بيئتها الخارجية، بما في ذلك فرق العمل عن بُعد. في سياق هذه الدراسة، يتم تطبيق هذه النظرية لفهم كيفية تأثير بيئة العمل عن بُعد على أسلوب الإدارة والإنتاجية في شركات التصنيع، وكيف يمكن لأدوات وطرق الإدارة المرنة، مثل الإدارة الرشيقة، أن تساعد الفرق في الاستجابة للتحديات البيئية والتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية. تحدد هذه النظرية كيف يمكن للإدارة الرشيقة أن تساعد الشركات في زيادة مرونة فرقها في التعامل مع التغيرات في سياقات العمل المعقدة والديناميكية، مثل بيئات العمل عن بُعد (Jung، 2019).

الفصل الثاني: دراسات السابقة

المقدمة

الفصل الثاني من هذه الدراسة هو الفصل الذي يتناول المتغيرات الرئيسية التي تستند إليها الدراسة، ويستعرض الدراسات السابقة ذات الصلة، بالإضافة إلى الإطار النظري الذي يشكل الأساس الفكري لدراسة دور الإدارة الرشيدة في تعزيز التعاون والإنتاجية بين فرق العمل عن بعد في مشاريع التصنيع.

يبدأ هذا الفصل بتوضيح متغيرات الدراسة، وهي المتغيرات التي سيتم تقييمها وتقييمها للتعرف على تأثير الإدارة الرشيدة على التعاون والإنتاجية في مواقف العمل عن بعد.. ويتم فحص العلاقة بين هذه المتغيرات وكيف يؤثر كل منها على الآخر، مما يضيف إلى فهم أعمق لموضوع الدراسة.

ينتقل الفصل بعد ذلك إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات مماثلة، سواء في مجال الإدارة الرشيدة أو العمل عن بعد في قطاع التصنيع أو الصناعات الأخرى. وتهدف هذه الدراسات إلى توفير خلفية علمية مهمة تساهم في تزويد الباحث بفهم أوسع للمفاهيم ذات الصلة، وتوضيح مدى تطبيق النظريات والاستراتيجيات المعتمدة في بيئات العمل عن بعد، بالإضافة إلى عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة ذات الصلة. كما أن مراجعة البحوث السابقة تساعد في تحديد الفجوات التي يمكن أن تغطيها هذه الدراسة، وبالتالي تسليط الضوء على مساهمتها في إثراء مجال المعرفة.

وأخيراً، يتناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة، وهو البنية الفكرية التي تقود البحث وتعتمد على النظريات العلمية والمفاهيم الأساسية المرتبطة بالإدارة الرشيدة والتفاعل بين الأشخاص والإنتاجية في سياقات العمل عن بعد. ويحتوي هذا الإطار النظري على الأسس النظرية التي تدعم الفرضيات الرئيسية للدراسة، ويقدم المفاهيم والاتجاهات العلمية التي تساهم في تفسير النتائج التي قد تخرج بها الدراسة. ومن خلال هذا الفصل، سيتم تقديم دراسة نظرية حول كيفية تطبيق أساليب الإدارة الرشيدة في بيئات العمل عن بعد، وكيف يمكن أن تساهم هذه الأساليب في تحسين التعاون والإنتاجية في مشاريع التصنيع.

يقدم هذا الفصل أساساً فكرياً حيويًا يساعد في إرساء فهم عميق لجميع المتغيرات والعناصر التي قد تؤثر على نتائج الدراسة، ويعتبر بمثابة خريطة توجه الباحث في جمع البيانات وتقييمها واستخلاص النتائج.

متغيرات الدراسة

• المتغيرات المستقلة

✓ تنظيم العمل

يعد تنظيم العمل أحد المتغيرات المهمة التي تساهم في فعالية الإدارة الرشيدة، حيث تؤكد على تبسيط الإجراءات وإزالة الأنشطة غير الضرورية وتقسيم الأدوار بوضوح بين أعضاء الفريق. وتركز الإدارة الرشيدة على مناهج مثل "كانبان" و"سكروم" لتحسين تنظيم العمل، مما يساعد الفرق على العمل بسلاسة وبطريقة منسقة. كما يساعد تنظيم العمل على رفع الإنتاجية وزيادة كفاءة الأداء، حيث يسمح لأعضاء الفريق بالتركيز على المهام ذات الأولوية وتقديم نتائج متسقة وفعالة. وبالتالي، يمثل تنظيم العمل أساسًا يساعد على فعالية تطبيق الإدارة الرشيدة داخل بيئات العمل (Amajuoyi، 2024).

✓ تبادل الأفكار

يعد تبادل الأفكار أحد العوامل الأساسية في الإدارة الرشيدة، حيث يحفز المشاركة البناء والتعاون بين أعضاء الفريق. تخلق الإدارة الرشيدة بيئة عمل مرنة تسمح بالحوار والتفاعل المستمر بين العاملين، مما يؤدي إلى تبادل الأفكار والابتكار الجماعي. ومن خلال الاجتماعات السريعة أو جلسات التقييم المتكررة، يتمكن الأعضاء من التعبير عن أفكارهم وحلولهم الفريدة، مما يعزز فرص تحسين الإجراءات وتقديم حلول إبداعية. يساهم تبادل الأفكار في بناء ثقافة الإبداع داخل الفريق، حيث يصبح كل عضو مشاركًا في عملية التحسين المستمر، مما يزيد من تحقيق أهداف الإدارة الرشيدة (Jafa، 2021).

• حل النزاعات

يعد حل النزاعات أحد المتغيرات الأساسية في فعالية الإدارة الرشيدة، حيث تعتمد على مبدأ الشفافية وسرعة التواصل للتغلب على أي مشكلات قد يواجهها الفريق. وتؤكد الإدارة الرشيدة على وجود بيئة مفتوحة تدعم التواصل والتعاون الواضح بين الأعضاء، مما يساعد في معالجة الخلافات بكفاءة وسرعة. تعتمد فرق الإدارة الرشيدة على المراجعات المنتظمة التي تسمح لأعضاء الفريق بمناقشة المشكلات فور ظهورها والبحث عن حلول مشتركة. كما توفر أساليب مثل الاجتماعات اليومية

الواقفة أماكن لمناقشة النزاعات المحتملة وإيجاد إجماع يحقق أهداف الفريق، مما يجعل حل النزاعات جانبًا حاسمًا في تطوير ثقافة عمل إيجابية (Tshabalala، 2021).

• المتغير التابع

✓ وظيفة الإدارة الرشيقة

الإدارة الرشيقة هي تقنية إدارية تركز على تعزيز المرونة والتكيف مع التغيرات، بهدف زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية. في بيئات العمل التي تتبنى الإدارة الرشيقة، يعتمد نجاحها على تنظيم العمل وتبادل الأفكار وحل المشكلات، حيث تساهم هذه السمات في تطوير بيئة عمل ديناميكية تتسم بالتفاعل والتعاون. تسعى الإدارة الرشيقة إلى زيادة أداء الفريق من خلال إزالة الهدر وتحسين الإجراءات وضمان التواصل الفعال بين الأفراد. كما أنها تحفز الابتكار وتعطي قيمة مضافة للعملاء من خلال فرق متماسكة قادرة على التكيف السريع، مما يجعل الإدارة الرشيقة جانبًا حيويًا في تعزيز الإنتاجية وفعالية الشركات.

الدراسات السابقة

تؤثر التجارب السابقة غير المرضية في التعلم التعاوني على ميل الطلاب نحو أنشطة التعلم القائمة على الفريق. قد يؤدي دمج التكتيكات لمساعدة الفرق على إدارة العمل الجماعي بنجاح وتعزيز عمليات التخطيط إلى زيادة مشاركة الطلاب في أنشطة التعلم والعمليات التعاونية. مع الأخذ في الاعتبار فوائد الطريقة الرشيقة لتنظيم مجموعات العمل، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مدى قابلية تطبيق التقنيات الرشيقة لتنظيم الفريق وإدارة المشاريع في التعليم العالي عبر الإنترنت. تم إجراء عملية تكرارية لإصلاح الدورة في سياق دورة تعليمية قائمة على المشاريع الجامعية طوال فصلين دراسيين متتاليين. تم تجريب التصميم الجديد وتقييمه بناءً على تصورات الطلاب والمعلمين ونتائج التعلم. تم سؤال ما مجموعه 114 طالبًا بشأن رضاهم عن الدورة ووجهة نظرهم حول فائدة الطريقة. تم إجراء مقابلتين لالتقاط وجهات نظر المعلم. تشير نتائج الدراسة إلى أن منهجيات Agile فعالة في زيادة إدارة المشاريع عبر الإنترنت والعمل الجماعي للطلاب. ومع ذلك، لم يتم الكشف عن أي تأثير كبير على سعادة الطلاب ولا في نتائج التعلم الإجمالية (Noguera، 2018).

تستكشف هذه الدراسة التأثير الكبير للعمل عن بعد على إدارة المشاريع الرشيقة، مع التركيز على التغييرات في ديناميكيات الفريق، وطرق الاتصال، وتسليم المشروع، والفعالية الشاملة. ومع استخدام المنظمات بشكل متزايد لترتيبات العمل عن بعد، فإن إدراك هذه الآثار أمر بالغ الأهمية للحفاظ على الإنتاجية ونجاح المشروع ضمن أطر Agile. باستخدام نهج الأساليب المختلطة، يجمع هذا البحث بين البيانات الكمية من استطلاعات الفرق الرشيقة عبر العديد من الصناعات مع رؤى نوعية من المقابلات المتعمقة مع مديري المشاريع وأعضاء الفريق. تشير النتائج الأولية إلى أن العمل عن بعد قد طالب بتعديلات كبيرة في أساليب Agile، بما في ذلك الاعتماد المتزايد على أدوات التعاون الرقمية وتنسيقات الوقوف اليومية المنقحة لاستيعاب المناطق الزمنية المتنوعة. في حين أن العمل عن بعد يخلق قضايا مثل انخفاض الاتصال غير الرسمي والشعور المحتمل بالعزلة بين أعضاء الفريق، فإنه يوفر أيضًا فرصة لزيادة المرونة والتوازن بين العمل والحياة. توضح الدراسة أن الانتقال الناجح إلى إدارة المشاريع الرشيقة عن بعد يعتمد على استخدام تقنيات الاتصال القوية وتكتيكات المشاركة الاستباقية والتكيف المستمر مع الاحتياجات المتغيرة للفرق البعيدة. إن هذه الرؤى تضيف إلى معرفة أكبر بإدارة المشاريع الرشيقة في سياق العمل عن بعد، وتقدم نصائح مفيدة للممارسين الذين يديرون هذا التغيير. وتمتد عواقب هذا البحث إلى ما هو أبعد من التعديلات التشغيلية الفورية، مما يؤكد على الحاجة إلى تطور مناهج Agile استجابة للديناميكيات المتغيرة لمكان العمل الحديث. 1. المقدمة لقد

أدى ظهور مناهج إدارة المشاريع الرشيقة إلى تغيير الطريقة التي تتعامل بها المنظمات مع تطوير البرمجيات وإدارة المشاريع على نطاق واسع. وقد تم تبني مناهج Agile، التي تحددها التطوير التكراري والمرونة وتواصل الفريق ومدخلات العملاء، على نطاق واسع لقدرتها على تعزيز قدرة المشروع على التكيف والكفاءة. إن التحول العالمي الأخير نحو العمل عن بعد، والذي تسارع بسبب الظروف الاستثنائية، يفرض مشاكل وفرصة لمناهج إدارة المشاريع الرشيقة. لقد أصبح العمل عن بعد، الذي كان في يوم من الأيام ميزة، ضرورة للعديد من الشركات، مما أدى إلى تغيير جذري في كيمياء الفريق وأنماط الاتصال. يثير هذا التغيير الشكوك حول جدوى مناهج Agile في سياق بعيد، حيث تكون التفاعلات وجهاً لوجه حجر الزاوية في منهجيات Agile محدودة أو غير موجودة. وقد أبرزت الأبحاث السابقة أهمية تقنيات الاتصال والتعاون في تمكين فرق Agile عن بعد، على الرغم من وجود فراغ في معرفة كيفية انتقال هذه الممارسات إلى نجاح المشروع وإنتاجية الفريق في سياق بعيد تمامًا [3]. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم آثار العمل عن بعد على إدارة المشاريع Agile، مع التركيز على التعديلات في الممارسات، والتغيرات في ديناميكيات الفريق، وفعالية الاتصال في موقف بعيد. من خلال استكشاف هذه الخصائص، يهدف البحث إلى تقديم رؤى حول المشاكل والفرص التي يفرضها العمل عن بعد لفرق Agile وتقديم أفكار لإدارة هذه التغيرات بشكل فعال (Emmanni، 2023).

إن الاتجاه نحو العمل عن بعد يفرض عقبات خاصة أمام العمل الجماعي. فهو يجعل التواصل العفوي وغير الرسمي أكثر صعوبة وقد يضعف العلاقات الاجتماعية في الفرق. تقوم هذه الدراسة التي تستند إلى استطلاع رأي عبر الإنترنت لـ 1516 فردًا عملوا من المنزل أثناء وباء كوفيد-19 بتحليل أداء التعاون في بيئات العمل عن بعد وتهدف إلى معالجة القضايا التالية. ما هي الظروف التنظيمية والفنية للعمل التي تؤثر على العمل من المنزل أثناء جائحة كوفيد-19؟ كيف نما التعاون في أشكال متنوعة من العمل الجماعي في ظل ظروف العمل من المنزل أثناء جائحة كوفيد-19؟ ما هي عواقب العمل من المنزل أثناء وباء كوفيد-19 التي يمكن ملاحظتها من حيث الإنتاجية التعاونية؟ بشكل عام، تشير الدراسة إلى تباينات صارخة للغاية عبر نماذج مختلفة من تنظيم الفريق. ارتفعت جودة التعاون الجماعي وإنتاجية الفريق قليلاً في الفرق الرشيقة، حتى في حالة عمل بعض أعضاء الفريق على الأقل من المنزل. في المقابل، أشار المستجيبون العاملون في فرق تقليدية إلى تأثيرات غير مواتية قليلاً للعمل من المنزل على جودة التعاون وإنتاجية الفريق (Krzywdzinski، 2022).

تعتمد هذه الدراسة على الأدبيات حول التمكين النفسي لعرض تقنيات Agile كمصدر للتحفيز الجوهري الذي يمكن الفرق الرشيقة من توليد حلول مبتكرة. ثم، بناءً على وجهة النظر القائمة على الموارد للمشاريع المبتكرة، يتم طرح السلوك المبتكر للفرق الرشيقة كقدرة مشروع تؤثر على أداء المشروع. لتقييم هذا المنظور الأصلي، تم جمع الأدلة لاكتشاف الدعم للارتباطات المفترضة بين الممارسات الرشيقة والتمكين النفسي والسلوك المبتكر وأداء المشروع. أظهرت النتائج الإحصائية أن الممارسات الرشيقة لاستقلالية الفريق والتواصل الرشيق ساهمت في التمكين النفسي الذي أدى إلى السلوك المبتكر للفرق الرشيقة. كما أثر السلوك الإبداعي على أداء المشروع. إن التأكيد التجريبي على الأساليب الرشيقة كمصدر للتمكين والتحفيز للفرق الرشيقة هو اكتشاف جديد في الأدبيات له آثار مهمة على كل من النظرية والممارسة (Malik، 2021).

تتناول هذه الأطروحة، التي تحمل عنوان "تأثير العمل عن بعد على التعاون والتواصل بين أفراد الفريق دراسة نوعية"، تحليل كيفية تأثير العمل عن بعد على ديناميكيات الفريق داخل قطاع تكنولوجيا المعلومات في كولكاتا. تحاول الدراسة استكشاف آثار العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي وتماسك الفريق، وتسعى إلى اقتراح طرق لتحسين ممارسات العمل عن بعد. باستخدام نهج بحثي نوعي، تغطي الدراسة مقابلات متعمقة مع 20 متخصصًا من مجال تكنولوجيا المعلومات. يستخدم التحليل تقنيات الموضوع والمفاهيم والنظرية الأساسية. يشير التحليل الموضوعي إلى أنماط وموضوعات مهمة مرتبطة بتأثير العمل عن بعد على تفاعلات الفريق والتواصل. توفر الأطر المفاهيمية السياق من خلال ربط النتائج بالأدبيات الموجودة، في حين تساعد النظرية الأساسية في بناء رؤى جديدة بناءً على الحقائق. يكشف البحث أن العمل عن بعد يعزز الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، ولكنه يفرض عقبات مثل انخفاض التفاعلات غير الرسمية وحواجز الاتصال. تدرس الدراسة كفاءة تقنيات الاتصال الرقمية وتستكشف نماذج العمل الهجينة كحل لهذه الصعوبات. وفي الختام، يقترح البحث أن ممارسات العمل عن بعد الفعالة تتطلب التوازن بين الحرية والتدابير اللازمة لدعم تماسك الفريق والتواصل. وتتضمن التوصيات تبني أساليب هجينة وترقية الأدوات الرقمية لسد فجوات التواصل. كما يشير البحث إلى مواضيع للبحث في المستقبل لفهم التأثيرات الطويلة الأجل للعمل عن بعد على ديناميكيات المنظمة ورفاهية الموظفين (Ghar، 2024).

تتطلب الطبيعة الرشيقة لقطاع تطوير البرمجيات حلول إدارة مشاريع مرنة وفعالة. تنمو إدارة المشاريع الرشيقة (APM) كطريقة مهمة تشجع التعاون الجماعي والتحسين التكراري والقدرة على التكيف. تتناول هذه المقالة كيف يمكن لإدارة المشاريع

الرشيقة أن تؤثر على إنتاجية فريق تطوير البرمجيات. تستكشف هذه الدراسة تقنيات Agile الرئيسية Scrum وتأثيرها على إنتاجية الفريق من خلال مراجعة مفصلة للأدبيات والتحليل التجريبي. يستخدم نهج الأساليب المختلطة ملاحظات نوعية ومقاييس كمية لتوفير رؤية كاملة لتغيرات الناتج. نقوم بتقييم فرق تطوير البرمجيات المختلفة داخل شركة تكنولوجيا متوسطة الحجم على مدى 12 شهراً باستخدام أسلوب دراسة الحالة، ومقارنة مقاييس الإنتاجية قبل وبعد مناهج Agile، بما في ذلك سعادة الفريق ووتيرة التطوير وجودة الكود. علاوة على ذلك، تقدم استطلاعات الرأي والمقابلات مع أعضاء الفريق وعياً بالمزايا والعقبات المتوقعة للتحويل إلى منهجيات Agile. تشير الفرق التي تُظهر كفاءة أعلى وتواصل أقوى ومعنويات أفضل إلى ارتفاع كبير في الإنتاج. كانت التحسينات الملحوظة هي زيادة القدرة على التكيف مع احتياجات المشروع المتغيرة وتقليل الوقت اللازم لطرح الحلول البرمجية في السوق. تقدم هذه المقالة مراجعة ثاقبة لقدرة إدارة المشاريع الرشيقة على تغيير عمليات تطوير البرمجيات، مما يساعد الشركات التي تهدف إلى تحقيق نتائج أفضل للمشروع. هذه الدراسة لها تداعيات على المديرين والممارسين لأنها تقدم تعليمات قيمة لاستخدام منهجيات Agile للحصول على أفضل أداء للفريق. ستشمل خطوط الدراسة المستقبلية استكشاف الفوائد طويلة الأجل لمنهجيات Agile وفائدتها في مختلف البيئات التنظيمية (Rahman, 2024).

مع تقدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يمكن للموظفين العمل عن بُعد دون أي عائق. علاوة على ذلك، يتيح العمل عن بُعد للشركات بديلاً للبقاء نشطة تشغيلياً وسط ظروف مضطربة. يمكن تسهيل مرونة العمل عن بُعد من خلال دعم فريق الإدارة العليا للمنظمة. الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كانت مرونة العمل عن بُعد تعزز أداء المنظمة، حيث استكشفت دراسات قليلة هذا الارتباط من قبل. كما تستكشف هذه الدراسة التأثير المعتدل لدعم فريق الإدارة العليا وسياسة المنظمة تجاه مرونة العمل عن بُعد. بدعم من الأدبيات والنظرية الحالية، قمنا بإنشاء نموذج مفاهيمي ثم التحقق من صحته باستخدام تقنية PLS-SEM على بيانات من 307 مستجيبين. تكشف الدراسة أن مرونة العمل عن بُعد تعزز الأداء التنظيمي بشكل كبير، وتلعب سياسة المنظمة ودعم الإدارة العليا أدواراً أساسية في تنفيذ سياسات العمل عن بُعد للمنظمات (Chatterjee, 2021).

إن التواصل الفعال أمر بالغ الأهمية للأداء التنظيمي، حيث يؤثر على الإنتاجية والتعاون وحل النزاعات داخل مكان العمل. تقدم هذه الدراسة تحليلاً شاملاً للأدبيات لتقييم أساليب الاتصال الفعالة ووظيفتها في تعزيز إنتاجية مكان العمل، وتعزيز

التعاون بين الفريق وحل النزاعات. تتضمن أهداف الدراسة تقييم الأدبيات الحالية، وتحديد العناصر الرئيسية التي تؤثر على نتائج المنظمة، وفحص العلاقة بين ممارسات الاتصال والإنتاجية والتعاون وحل النزاعات، وتقديم توصيات عملية للشركات. تسلط النتائج الرئيسية من مراجعة الأدبيات الضوء على أهمية إنشاء قنوات اتصال واضحة، وتعزيز الاستماع النشط، وتقديم ملاحظات بناءة، وتعزيز التعاطف والذكاء العاطفي، وتوضيح الأدوار والتوقعات، وتنفيذ استراتيجيات فعالة لحل النزاعات، وتعزيز الحساسية الثقافية، والاستثمار في تدريب مهارات الاتصال، وتشجيع التعلم المستمر والتحسين. تؤكد هذه النتائج على الطابع المتعدد الأبعاد للتواصل في مكان العمل وتأثيره الكبير على ديناميكيات المنظمة. وقد تم تحديد بعض الفجوات والقيود داخل الأدبيات الحالية، بما في ذلك الاستكشاف المحدود للتقاطع بين ممارسات الاتصال والتقنيات الناشئة، والافتقار إلى الأطر الشاملة للتنقل بين الاختلافات الثقافية بشكل فعال، والحاجة إلى استكشاف أكثر عمقاً لأنماط الاتصال القيادية، والإشراف على ديناميكيات الاتصال في الهياكل التنظيمية البديلة، والافتقار إلى الإجماع على منهجيات تدريب مهارات الاتصال الفعالة. تقدم الأدبيات رؤى مفيدة لتعزيز الاتصال والتعاون وحل النزاعات في مكان العمل، ولا تزال هناك العديد من الفجوات والحدود التي تستحق المزيد من البحث. إن معالجة هذه الفجوات من خلال البحث الدقيق والنهج القائمة على الأدلة يمكن أن تمكن الشركات من تحسين تكتيكات الاتصال الخاصة بها وتعزيز الإعدادات المواتية للإنتاجية والتعاون ورفاهية الموظفين (I. Ilavarasi, 2024).

لقد تطورت إدارة المشاريع الرشيقة (APM) كنهج ثوري في الهندسة، حيث تقدم إطاراً مرناً ومتكرراً لتعزيز إنتاجية الفريق وتسريع تسليم المنتج. تحلل هذه المقالة تأثير إدارة المشاريع الرشيقة على فرق الهندسة، مؤكدة على دورها في تعزيز التعاون والقدرة على التكيف والإنتاجية. من خلال تحليل دراسات الحالة والاستطلاعات عبر قطاعات هندسية متعددة، توضح الدراسة فوائد مهمة مثل تقليل وقت التطوير، وجودة المنتج الأعلى، وتعزيز رضا الفريق. بالإضافة إلى ذلك، وجد البحث قضايا مماثلة، بما في ذلك مقاومة الفريق للتغيير والصعوبات في الحفاظ على حلقات التغذية الراجعة المستمرة. بشكل عام، تشير النتائج إلى أنه في حين تزيد إدارة المشاريع الرشيقة من الكفاءة وتسرع تسليم المنتج بشكل كبير، فإن تنفيذها يعتمد على تكتيكات متخصصة تتوافق مع إعدادات المشروع الفردية وديناميكيات الفريق. معلومات أساسية في السنوات الأخيرة، تلقت إدارة المشاريع الرشيقة (APM) اعتماداً كبيراً عبر الصناعات، بما في ذلك الهندسة. تقليدياً، اعتمدت فرق الهندسة على مناهج إدارة المشاريع الخطية، مثل نموذج الشلال، حيث تم فصل المشاريع إلى مراحل مختلفة مع الحد الأدنى من المرونة للتعديلات.

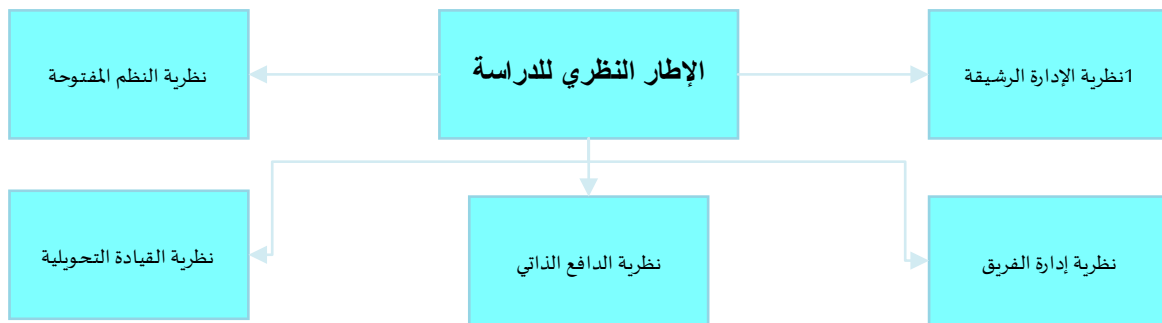
ولكن التعقيد المتزايد للمشاريع الهندسية والحاجة المتزايدة إلى تسليم أسرع للمنتجات قد كشفت عن القيود التي تفرضها هذه الأساليب التقليدية، والتي غالباً ما كانت تؤدي إلى تفويت الجداول الزمنية، وتجاوز التكاليف، وانخفاض الروح المعنوية للفريق. وتقدم إدارة الأداء التطبيقي، التي أنشئت في الأصل لصناعة البرمجيات، نهجاً أكثر ديناميكية وتكراراً يعزز المرونة والتعاون والتطوير المستمر. وعلى النقيض من النهج الصارم القائم على المراحل، تقسم منهجية أجايل المشاريع إلى زيادات أصغر وأكثر قابلية للإدارة تُعرف باسم "السباقات". وتسمح دورات التطوير القصيرة هذه للفرق بالتكيف بسرعة مع متطلبات المشروع المتغيرة وردود أفعال أصحاب المصلحة، مع تسليم المكونات الوظيفية للمنتج على فترات منتظمة. وبالنسبة لفرق الهندسة، تمثل أجايل تحولاً من أسلوب الإدارة النموذجي من أعلى إلى أسفل إلى جو أكثر تعاوناً واستقلالية. ولا يحاول هذا التغيير تعزيز كفاءة الفريق من خلال تعزيز التواصل الأفضل واتخاذ القرارات بشكل أسرع فحسب، بل يسعى أيضاً إلى تحسين جودة المنتج بشكل عام من خلال تشجيع الاختبار والتكرار المستمرين. وعلى الرغم من الشعبية المتزايدة لإدارة الأداء التطبيقي، فإن فعاليتها داخل التخصصات الهندسية تظل موضع خلاف. وقد أفادت بعض الفرق بتحسينات كبيرة في الإنتاجية وسرعة التسليم، في حين واجهت فرق أخرى صعوبة في دمج أساليب Agile مع العمليات الهندسية التقليدية. وتبحث هذه الدراسة في تأثير إدارة المشاريع Agile على كفاءة فرق الهندسة وتسليم المنتجات، وتحليل كل من فوائدها والمخاطر المحتملة (Potter, 2024).

لقد فرضت جائحة كوفيد-19 عقبات هائلة على حياتنا. فقد طلبت العديد من الحكومات من الناس البقاء في المنزل، مما أدى إلى انتقال كبير من التعاون في الموقع إلى التعاون الافتراضي للعديد من العاملين في مجال المعرفة. ولا تقدم أدبيات العمل عن بعد الحالية شرحاً مفصلاً لظروف العمل من المنزل التي فرضتها الحكومة. وباستخدام عدسة القدرة على التكيف، تبحث هذه الدراسة في التحديات المفاجئة والفرضية التي فرضها كوفيد-19، والطرق التقنية التي يستخدمها العاملون في مجال المعرفة لتحقيق أهداف تعاونهم الجماعي. أجرينا مقابلات مع 29 عاملاً في مجال المعرفة حول تجاربهم في تلقي الأوامر بالعمل من المنزل وقدمنا مصطلح "العمل القسري من المنزل". يساهم هذا العمل في نظرية القدرة على التكيف من خلال تقديم شرح لاستبدال القدرة على التكيف بمشاركة الفريق أثناء جائحة كوفيد-19. ويؤدي تحول القدرة على التكيف إلى تأثيرات إيجابية وسلبية على تعاون الفريق حيث تم إدراك وتفعيل القدرة المتنوعة للتكنولوجيا لدعم "العمل كالمعتاد" (Waizenegger, 2020).

في السنوات الأخيرة، أصبحت تقنيات Agile هي الاستراتيجية المفضلة لإدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات، وخاصة في الشركات التي تقدر المرونة والسرعة والتسليم المستمر. مع زيادة الفرق العالمية والتحول نحو العمل عن بعد، أصبحت إدارة الفرق المنتشرة والبعيدة في بيئات Agile مجالاً مهماً للبحث. تناقش هذه المقالة المشكلات والتقنيات اللازمة لإدارة الفرق البعيدة في مشاريع Agile، مع التركيز على التواصل والتعاون والإنتاجية. كما تستكشف الأدبيات الموجودة حول فرق Agile المنتشرة، وتحدد العوائق المتكررة التي يواجهها مديرو المشاريع، وتقدم طرقاً عملية للتغلب على هذه التحديات. تنتهي الدراسة بتقديم نموذج لإدارة الفرق الموزعة والبعيدة بشكل فعال في مشاريع Agile، مع رؤية حول الأدوات التكنولوجية وأفضل الممارسات وتكتيكات القيادة (Maharao، 2023).

يركز تطوير البرمجيات الرشيق (ASD) على القضايا الاجتماعية مثل الاتصال والتعاون. وبالتالي، قد يفترض المرء أن ترتيبات العمل المحددة للمنظمات تؤثر على عمل فرق تطوير البرمجيات الرشيق. التغيير الملحوظ في تنظيم العمل هو التحول إلى أسبوع عمل لمدة 4 أيام، والذي اختبرته بعض المنظمات في الاختبارات. كما تكشف الأبحاث الجديدة أن فرق تطوير البرمجيات الرشيق تضررت بسبب الهجرة إلى العمل عن بُعد منذ اندلاع جائحة كوفيد 19 في عام 2020. الهدف هو ان تقدم دراستنا أدلة تجريبية على التأثيرات على فرق تطوير البرمجيات الرشيق التي تعمل عن بُعد في منظمة أسبوع عمل لمدة 4 أيام. الطريقة هي اننا أجرينا دراسة حالة فردية نوعية وأجرينا سبع مقابلات شبه منظمة، ولاحظنا 14 ممارسة رشيق وفحصنا ثماني مواد وإجراءات مشروع لممارسات رشيق. النتائج هي اننا وجدنا أن الفرق تكيفت مع النهج الرشيق المستخدم بسبب التغيير إلى بيئة أسبوع عمل لمدة 4 أيام والتحول إلى العمل عن بُعد. لم ينخفض ناتج فريقي تطوير البرمجيات الرشيق. على الرغم من أن مستوى التوتر لدى عضو فريق اضطراب طيف التوحد قد ارتفع بسبب أسبوع العمل المكون من 4 أيام، فقد لاحظنا أن رضا أعضاء فريق اضطراب طيف التوحد عن وظائفهم يتأثر بشكل إيجابي. وأخيراً، نسلط الضوء على التأثيرات على الجوانب الاجتماعية لفرق اضطراب طيف التوحد. الاستنتاج هو ان يستفيد مجتمع البحث من نتائجنا حيث إن الحالة الحالية للدراسة التي تتعامل مع عواقب أسبوع العمل المكون من 4 أيام على فرق اضطراب طيف التوحد محدودة. كما تكشف نتائجنا عن العديد من الآثار العملية لفرق اضطراب طيف التوحد التي تعمل عن بُعد في أسبوع عمل مكون من 4 أيام (Topp، 2022).

الإطار النظري



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

1. نظرية الإدارة الرشيقة

تركز نظرية الإدارة الرشيقة على تعزيز استجابة الفرق للتغيرات السريعة في بيئات العمل، وتعزيز المرونة والكفاءة في العمل من خلال منظمات أقل رسمية وأكثر تفاعلية. ويرتكز هذا النهج على مبدأ التعاون المستمر بين أعضاء الفريق، والاستجابة السريعة للتغيرات. وتستخدم الإدارة الرشيقة في بيئات العمل التي تشهد تغيرات مستمرة، مثل بيئات العمل عن بعد، حيث تساهم في تعزيز التفاعل السلس بين الأفراد وزيادة الإنتاجية من خلال تطبيق أساليب مرنة تمكن فرق العمل من اتخاذ القرارات بسرعة، مما يساهم في تحسين أداء المشروع (Balaban، 2021).

2. نظرية إدارة الفريق

تحاول نظرية إدارة الفريق تشكيل الفرق وخلق التنسيق الفعال بين أعضائها من خلال تحديد الأدوار بوضوح وتعزيز التعاون. وتركز هذه الفكرة على أهمية التواصل المستمر والاحترام المتبادل داخل الفريق، حيث يعد التعاون بين الأفراد أحد الجوانب الأساسية لنجاح الفريق. ويتم إنشاء أهداف جماعية وحث الأفراد على العمل معاً لتحقيق هذه الأهداف. وفي سياقات العمل عن بعد، يساعد استخدام هذه الفكرة على تعزيز مشاركة الفريق بشكل منظم، مما يؤدي إلى زيادة التعاون وزيادة الإنتاج في الفرق اللامركزية (Guterman، 2023).

3. نظرية الدافع الذاتي

تفترض فكرة الدافع الذاتي أن الأفراد لديهم القدرة على تشجيع أنفسهم على تحقيق أهدافهم دون الحاجة إلى إشراف مستمر. وتستند هذه الفرضية إلى مفهوم مفاده أن الدافع الداخلي، مثل الرغبة في أداء المهام بشكل جيد والشعور بالنجاح الشخصي، هو الدافع الرئيسي للأداء العالي. وفي بيئات العمل عن بعد، يُنظر إلى هذه الفكرة على أنها بالغة الأهمية، حيث يُتوقع من الموظفين تحمل مسؤولية أكبر، مما يضيف إلى تعزيز الإنتاجية عندما تتوفر بيئة عمل مرنة وداعمة تسمح لهم بإدارة وقتهم ومسؤولياتهم بشكل فعال (Safri، 2024).

4. نظرية القيادة التحويلية

تركز فكرة القيادة التحويلية على التأثير المفيد الذي قد يحدثه القائد على فريقه من خلال إلهام وتشجيع الزملاء على الوصول إلى أهداف أكبر من المتوقع. يدفع القائد التحويلي أعضاء الفريق إلى التفكير بطرق جديدة ويتحدى المعتقدات والأفكار التقليدية لتحقيق النجاح. في بيئات العمل عن بعد، تعتبر القيادة التحويلية ضرورية لتحفيز الفرق للعمل بإخلاص من خلال التواصل المستمر، والإلهام لتحقيق النجاح، حيث يعزز القائد هذه الخصائص من خلال الرؤية الواضحة والدعم المستمر، مما يساهم في تعزيز التعاون والإنتاجية (Reza، 2019).

5. نظرية النظم المفتوحة

تركز نظرية النظم المفتوحة على فرضية مفادها أن المنظمات تتأثر وتتفاعل باستمرار مع سياقاتها الخارجية. وينظر هذا النموذج إلى المنظمات كأنظمة حية تتبادل الموارد والمعرفة مع محيطها الخارجي. وفي سياقات العمل عن بعد، تكتسب هذه النظرية أهمية خاصة لأنها توفر فهمًا أكبر لكيفية تفاعل فرق العمل مع البيئات الرقمية والتكنولوجية المحيطة. ويسلط تطبيق هذه النظرية الضوء على أهمية مرونة الفرق في الاستجابة للتقدم التكنولوجي والممارسات المتغيرة، مما يعزز قدرتها على التعاون بنجاح وزيادة الإنتاجية في مواقف العمل المختلفة (Jung، 2019).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

المقدمة

الفصل الثالث من هذه الدراسة هو فصل أساسي في إرساء الإطار العلمي للبحث، حيث يتناول تفاصيل منهجية البحث، وكذلك المجتمع الذي سيتم فحص بياناته وتحليلها. يبدأ الفصل بمناقشة منهجية الدراسة التي سيتم اتباعها، مع التركيز على اختيار الأسلوب الكمي باعتباره الأكثر ملاءمة لفحص تأثير الإدارة الرشيدة على التعاون والإنتاجية في مواقف العمل عن بعد. سيصف هذا الجزء كيفية جمع البيانات وتقييمها باستخدام الأدوات المناسبة مثل الاستبيانات والبرامج التحليلية.

ثم يسلط الضوء على مجتمع البحث، والذي يمثل العاملون في المشاريع الصناعية في الرياض الذين يعملون عن بعد. سيتم تطوير معايير اختيار عينة البحث من المنظمات التي تعتمد على العمل عن بعد ضمن هذا الإطار الصناعي.

في جزء آخر من الفصل، سيتم وصف خطوات جمع البيانات، كما سيتم شرح الأدوات المستخدمة، مثل الاستبيانات المقدمة للمشاركين، بالإضافة إلى كيفية جمع وتحليل الإجابات لإنتاج نتائج دقيقة تعكس الواقع الفعلي.

وأخيراً، سيتم تحديد حدود الدراسة بشكل واضح من حيث الحدود المكانية (الرياض)، والزمانية (2020-2024)، والبشرية (العاملون عن بعد في مؤسسات التصنيع). سيضع هذا الفصل الأساس العملي للدراسة ويصف كيفية قيادة الباحثين في جمع البيانات وتقييمها ضمن الإطار الزمني والمكاني المحدد.

المنهجية وطرق البحث

يستخدم هذا البحث الأسلوب الكمي لتقييم تأثير الإدارة الرشيقة في تعزيز التعاون والإنتاجية بين فرق العمل عن بعد في مشاريع التصنيع بالرياض. ويعتمد النهج الكمي على جمع البيانات بشكل منهجي وتحليلها إحصائيًا لتقديم نتائج موضوعية وقابلة للقياس، مما يساهم في توضيح العلاقة بين الإدارة الرشيقة وفعالية فرق العمل عن بعد من حيث الإنتاجية والتعاون. ويساعد هذا النهج في جمع بيانات موسعة ودقيقة من أفراد العينة المختارة، مما يعطي معلومات جديرة بالثقة حول تأثير الإدارة الرشيقة على فرق العمل في بيئات العمل عن بعد.

سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من المشاركين في الدراسة، حيث سيتم تصميم استبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تغطي المحاور الرئيسية للدراسة، مثل أدوات وطرق الإدارة الرشيقة، وجودة التعاون بين أعضاء الفريق، ومستوى الإنتاجية، وكفاءة عمليات التصنيع.

• تصميم الاستبيان

سيتم تقسيم الاستبيان إلى عدة أقسام تتناول جوانب مختلفة من الدراسة، وستتضمن أسئلة مغلقة على أساس مقياس ليكرت من خمس نقاط، وذلك لتمكين المشاركين من تقييم مستوى تأثير الإدارة الرشيقة على جوانب محددة تتعلق بعملهم. ستساعد هذه الاستراتيجية في تسهيل معالجة البيانات الإحصائية وتقديم نتائج لا لبس فيها.

• عينة الدراسة

سيتم تسليم الاستبيانات إلى عينة من العمال والموظفين في مشاريع التصنيع في الرياض، ولا سيما الفرق التي تعمل عن بعد أو تعتمد على منصات الاتصال الافتراضية. سيتم اختيار العينة عشوائيًا لضمان التمثيل الجيد لجميع الفئات ذات الصلة، مع ضمان أنها تشمل وظائف ومستويات وظيفية متنوعة في سياق التصنيع.

• جمع البيانات

سيتم تسليم الاستبيانات إلكترونياً عبر منصات توزيع الاستبيانات عبر الإنترنت، مما يتيح الوصول إلى عدد أكبر من المشاركين وتسهيل عملية جمع البيانات بسرعة وكفاءة، خاصة في مواقع العمل عن بعد.

• تحليل البيانات

سيتم فحص البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية بعد جمعها، من أجل تقديم وصف دقيق للنتائج وتحديد الروابط بين عوامل البحث، مثل تبني الإدارة الرشيدة ومستويات التعاون والإنتاجية في الفرق. سيتم استخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو Excel لتفسير البيانات المجمعة من الاستبيانات وتقديم النتائج المدعومة بالإحصائيات.

تسعى هذه المنهجية إلى توفير فهم شامل وموثوق للعلاقة بين الإدارة الرشيدة وتحسين الأداء في بيئات العمل عن بعد، مما يساهم في تطوير توصيات عملية يمكن تطبيقها في قطاع التصنيع لتعزيز التعاون والإنتاجية.

مجتمع البحث

المجتمع البحثي في هذه الدراسة هو العاملون في شركات التصنيع في الرياض، المملكة العربية السعودية، الذين يعملون عن بعد. يعد قطاع التصنيع في الرياض أحد القطاعات الأساسية في الاقتصاد السعودي، ويشهد توسعًا مستمرًا بفضل تطبيق التكنولوجيا الحديثة، وهو أحد أهم الصناعات التي تساهم في التنوع الاقتصادي داخل المملكة. تعد الرياض مركزًا صناعيًا وتجاريًا مهمًا في المملكة، مما يجعلها نقطة انطلاق مناسبة لفحص تأثير الإدارة الهزيلة على فرق العمل عن بعد في بيئات العمل التصنيعية.

تكمن أهمية هذا المجتمع في أنه يعكس التحولات العميقة التي حدثت في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة، وخاصة بعد تفشي جائحة كوفيد-19، والتي أجبرت العديد من الشركات على التحول إلى العمل عن بعد كإجراء مؤقت لمواجهة الأزمة. إلا أن هذا التحول شهد تطورًا نحو دمج أساليب العمل عن بعد كحل قابل للتطبيق في العديد من المؤسسات، مما يجعل الرياض موقعًا مثاليًا للبحث في مدى تعزيز الإدارة الهزيلة للتعاون والإنتاجية في هذه الشركات.

سيتم استقطاب مجتمع البحث من المؤسسات العاملة في قطاع التصنيع في الرياض والتي تبنت أساليب العمل عن بعد خلال الفترة من 2020 إلى 2024. وتغطي هذه المؤسسات مجموعة متنوعة من الصناعات، بما في ذلك الصناعات الثقيلة والخفيفة، مما يوفر فرصة لتقييم تأثير الإدارة الهزيلة عبر القطاعات الصناعية المختلفة. كما سيتم التركيز بشكل خاص على المؤسسات

التي شهدت تغييرات كبيرة في بيئة العمل بسبب الثورة الرقمية وفرض العمل عن بعد خلال فترة الوباء، حيث كانت هذه الشركات الأكثر تضرراً من هذه التحولات.

وتشمل عينة الدراسة مجموعة من العاملين في عدة أقسام داخل هذه الشركات، مثل المهندسين والفنيين والعاملين في أقسام الإنتاج والجودة والصيانة والتخطيط، بالإضافة إلى المديرين والمشرفين الذين يتخذون قرارات استراتيجية تؤثر على فرق العمل. وسيتم اختيار المشاركين وفقاً لمعايير معينة، مثل الخبرة في العمل عن بعد ومدى استخدام الإدارة الهزيلة في سياقات عملهم. تهدف هذه المعايير إلى توفير تمثيل جيد لجميع الأدوار الوظيفية المتنوعة داخل شركات التصنيع، حيث أن كل فئة لها وظيفة معينة في تطبيق نهج الإدارة الهزيلة والوصول إلى أهداف التعاون والإنتاجية.

ومن خلال هذه العينة سيتم جمع بيانات متنوعة حول تجارب الأفراد في بيئات العمل عن بعد، وكيف تؤثر الإدارة الرشيدة على أدائهم الوظيفي، وخاصة في الفرق التي تعتمد على التنسيق المستمر عبر التكنولوجيا الحالية. وسيساعد هذا التنوع في مجتمع البحث في توفير فهم شامل لكيفية تأثير الإدارة الرشيدة على بيئات العمل عن بعد في مؤسسات التصنيع في الرياض. مجتمع البحث في هذه الدراسة هو عينة تمثل التنوع الكبير في القطاعات الصناعية في الرياض، مما يعزز القدرة على تعميم نتائج البحث على مجموعة واسعة من المؤسسات الصناعية. ويمثل هذا المجتمع أيضاً العقبات التي واجهتها الشركات الصناعية في تبني ممارسات العمل عن بعد، وبالتالي فهو يخلق قاعدة مهمة لتعلم كيفية تحسين التعاون والكفاءة في هذا السياق المتغير.

خطوات جمع البيانات

في هذا المشروع، ستكون الاستبيان هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات، إلى جانب العديد من الأدوات الداعمة لتقييم النتائج وتفسيرها. فيما يلي تفصيل لأدوات الدراسة المستخدمة:

• الاستبيان

يعد الاستبيان الطريقة الرئيسية لجمع البيانات الكمية في هذه الدراسة، حيث سيتم إنشاء استبيان يتكون من أسئلة مغلقة متناثرة على محاور متعددة تعكس أهداف البحث. يحتوي الاستبيان على مجموعة من الأسئلة المنظمة بأسلوب مقياس ليكرت

ذي الخمس نقاط، والذي يسمح للمشاركين بتقييم مدى تأثير الإدارة الرشيدة على التعاون والإنتاجية في سياقات العمل عن بعد. يعمل هذا الشكل من الاستقصاء على قياس آراء المشاركين كميًا وتحليلها إحصائيًا.

• الاختبار الأولي (اختبار تجريبي للاستبيان)

قبل تسليم الاستبيان للعيينة النهائية، سيتم إجراء اختبار تجريبي على عينة صغيرة للتحقق من وضوح الأسئلة وفعالية تصميم الاستبيان. يتيح هذا الاختبار إمكانية تعديل أو تحسين صياغة أي أسئلة إذا لزم الأمر، مما يضمن جمع بيانات دقيقة وعالية الجودة من العينة الأصلية.

• أدوات إحصائية لتحليل البيانات

بعد جمع الاستبيانات، سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات وبرامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو Excel، حيث تسمح هذه البرامج بتحليل دقيق للنتائج وإعداد الجداول والرسوم البيانية التي تساهم في فهم العلاقة بين الإدارة الرشيدة والتعاون والإنتاجية. تتضمن هذه الدراسات إحصاءات وصفية مثل النسب المئوية والمتوسطات، بالإضافة إلى اختبارات الفرضيات مثل اختبار T أو تحليل التباين لتقييم ما إذا كانت التناقضات بين الإجابات ذات دلالة إحصائية.

• أدوات تكميلية

يمكن استخدام المقابلات أو الملاحظات كأدوات تكميلية إذا كانت هناك حاجة إلى مزيد من التفاصيل حول أفكار المشاركين وتصوراتهم فيما يتعلق باستخدام الإدارة الرشيدة في مواقف العمل عن بعد. يمكن أن توفر هذه الأدوات رؤى إضافية تساعد في تفسير وتحليل النتائج الكمية بشكل كامل.

• المستندات والمصادر العلمية

سوف يتم استخدام بعض المستندات والمصادر العلمية السابقة المتعلقة بالإدارة الرشيدة والعمل عن بعد وصناعة التصنيع. تُستخدم هذه الأدوات لدعم تفسير البيانات وإعطاء أساس علمي لمقارنة النتائج الحالية بنتائج التحقيقات السابقة.

تسعى هذه التقنيات إلى ضمان جمع البيانات ومعالجتها.

حدود البحث

• الحدود المكانية

تقتصر هذه الدراسة على التطورات التصنيعية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، حيث تعد الرياض مركزاً اقتصادياً مهماً في المملكة، وهي من أكثر المدن تنوعاً في التطورات الصناعية. وتهدف الدراسة إلى استكشاف مدى إمكانية تطبيق الإدارة الهزيلة في المؤسسات الصناعية المتواجدة في هذه المدينة. تتمتع الرياض كعاصمة ببنية تحتية معاصرة ومتقدمة، وتحتوي على مجموعة واسعة من الشركات التي تستخدم التكنولوجيا المبتكرة في مجال التصنيع. وفي هذه الدراسة، سيتم التركيز على المؤسسات التي اعتمدت على العمل عن بعد كطريقة رئيسية في عملياتها، وذلك بسبب التغيرات التي طرأت على بيئات العمل بسبب جائحة كوفيد-19 والثورة الرقمية في المملكة. كما ستشمل الدراسة أنواعاً مختلفة من مشاريع التصنيع في المدينة، مثل الصناعات الثقيلة والخفيفة، وذلك للحصول على نتائج شاملة يمكن تطبيقها على جميع شركات التصنيع، مع مراعاة الخصائص التي قد تختلف من قطاع إلى آخر في نفس المدينة. لذلك فإن نتائج هذه الدراسة سوف تتعلق في المقام الأول ببيئة الأعمال في الرياض، ولن تكون قابلة للتعميم على مناطق أخرى في المملكة، وخاصة في المدن ذات السمات الاقتصادية والصناعية المتنوعة.

• الحدود الزمنية

تم تحديد فترة الدراسة من عام 2020 إلى عام 2024، بناءً على أهمية هذه الحقبة في التحولات الهائلة التي شهدتها بيئات العمل في المملكة العربية السعودية، وخاصة في قطاع التصنيع. فمنذ بداية وباء كورونا في عام 2020، تبنت العديد من الشركات أساليب العمل عن بعد كتكتيك طارئ للتكيف مع الظروف المتغيرة. وبسبب هذا التغيير الجذري في أسلوب العمل، أصبح من الضروري تحليل كيفية تأثير هذا الوقت على أساليب الإدارة في منظمات التصنيع، وخاصة في ظل الاعتماد المتزايد على الأدوات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات. ويشمل هذا الإطار الزمني السنوات التي شهدت نمواً في تطبيق مفاهيم الإدارة الرشيقة في منظمات التصنيع لتحسين الكفاءة والإنتاجية في مواقع العمل عن بعد. ويشمل هذا الإطار الزمني أيضاً تقييم تأثير الإدارة الرشيقة في تحقيق الأهداف في ظل الظروف الفريدة التي فرضها الوباء. كما تسمح الفترة الزمنية المختارة بتقييم مدى استدامة

هذه الممارسات بعد التغلب على الأزمة الصحية العالمية، ومدى استمرار تطبيق أساليب العمل عن بعد في شركات التصنيع بالرياض بعد عام 2024، مما يوفر صورة شاملة للتطورات في هذا المجال.

• الحدود البشرية

تستهدف الدراسة العاملين في مؤسسات التصنيع بالرياض الذين يعملون عن بعد. وستشمل العينة المستهدفة لهذه الدراسة أشخاصًا في مستويات وظيفية مختلفة يساهمون بشكل مباشر أو غير مباشر في عملية التصنيع. ويشمل ذلك المهندسين والفنيين والعاملين في أقسام عديدة (مثل الإنتاج والجودة والتخطيط والصيانة)، بالإضافة إلى المديرين والمشرفين الذين يتخذون قرارات استراتيجية لإدارة فرقهم. وسيتم اختيار العينة بعناية لضمان تمثيل جيد لجميع أدوار العمل داخل منظمات التصنيع، بحيث تشمل الخبرات والمهام المتنوعة الموكلة لكل موظف. وستشمل العينة أيضًا مجموعة من المنظمات التي تعتمد على العمل عن بعد كجزء من نهج إدارة فريقها في فترة ما بعد جائحة كوفيد-19. وسيتم اختيار المشاركين في الدراسة من بين العاملين في هذه الشركات بناءً على معايير محددة، مثل الخبرة في العمل عن بعد، ومدى تطبيق الإدارة الرشيقة، وتنوع وظائفهم. كما تم أخذ التنوع الجغرافي في الاعتبار، حيث سيتم التركيز على الشركات التي تمكن من الاستمرار في تطبيق العمل عن بعد في الرياض. وستمكن هذه العينة من الموظفين من جمع بيانات كاملة عن تجاربهم في تبني ممارسات الإدارة الرشيقة في سياقات العمل عن بعد.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

المقدمة

في هذا الفصل، يتم استعراض نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، وذلك باستخدام أدوات التحليل الإحصائي المناسبة لتفسير دور الإدارة الرشيقة في تعزيز التعاون بين الفرق وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل عن بعد. يبدأ التحليل بتقديم وصف دقيق للبيانات الديموغرافية للعينة، مما يوفر نظرة شاملة على خصائص المشاركين واتجاهات ردودهم تجاه متغيرات الدراسة الرئيسية.

اعتمد التحليل الإحصائي على استخدام مجموعة من الأدوات لتحديد العلاقات ذات الدلالة الإحصائية بين متغيرات الإدارة الرشيقة ومستويات التعاون والإنتاجية، حيث تم استخدام اختبار كاي سكوير (Chi-Square) لفحص مدى وجود ارتباطات إحصائية بين المتغيرات النوعية، واختبار تحليل التباين (ANOVA) لقياس الفروق بين المتوسطات ومعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة. كما تم استخدام معامل بايز (Bayes Factor) لتقييم قوة الأدلة الداعمة للعلاقات بين المتغيرات، مما يضيف بُعدًا موضوعيًا لتحليل النتائج.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تفسير شامل لهذه النتائج وعلاقتها بفرضيات الدراسة، من خلال تحليل دقيق يعرض نتائج كل اختبار إحصائي بشكل تفصيلي، ويسهم في الوصول إلى فهم أعمق لدور الإدارة الرشيقة في تحسين التعاون بين الفرق وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل عن بعد.

نتائج الدراسة

• الوصف الإحصائي للبيانات

يسعى هذا البحث إلى دراسة تأثير الإدارة الهزيلة على تعزيز التعاون بين الفرق وتعزيز الإنتاجية في بيئات العمل عن بعد، وذلك باستخدام عينة من مشاريع التصنيع في الرياض. استخدم البحث استبياناً لجمع البيانات من الموظفين المشاركين في هذه المشاريع، وتم تقييم البيانات باستخدام برنامج SPSS، الذي يقدم مجموعة من التقنيات الإحصائية التي تساعد في فهم آثار الإدارة الهزيلة. تم استخدام التحليل الوصفي على بيانات الاستبيان لفهم التركيبة السكانية للعينة وتحديد الاتجاهات الشاملة في الاستجابات فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الأساسية، والتي تشمل مستويات التعاون بين الفرق، وتقنيات الإدارة الهزيلة المستخدمة، ومقاييس الإنتاجية. لتقييم صحة وموثوقية الاستبيان، تم استخدام ألفا كرونباخ، والذي يعمل كمقياس حاسم للاتساق الداخلي للأداة. أظهرت النتائج قيمة ألفا كرونباخ عالية، مما يدل على الاتساق الكبير بين استجابات المشاركين للاستبيان حول العديد من جوانب الإدارة الهزيلة والعمل الجماعي والإنتاجية. تم استخدام اختبار مربع كاي للتحقيق في العلاقة بين المتغيرات الأساسية، وتقييم تأثير عوامل الإدارة الهزيلة على تعاون الفريق ومستويات الإنتاجية، بهدف تحديد الأهمية الإحصائية لهذه العلاقات. أشارت نتائج اختبار مربع كاي إلى وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الرشيدة والتعاون، مما يدل على أن الممارسات الرشيدة، بما في ذلك المرونة واتخاذ القرار السريع، تعزز بشكل كبير التواصل بين أعضاء الفريق، وبالتالي تحسين التعاون. أشارت النتائج إلى أن الإدارة الرشيدة ترتبط بزيادة الإنتاجية في بيئات العمل عن بعد، حيث لاحظ المشاركون أن الالتزام بهذه الأساليب يعزز كفاءة العمل ويحسن تخصيص الموارد. تشير النتائج إلى أن تنفيذ ممارسات الإدارة الرشيدة أمر بالغ الأهمية لتعزيز التعاون بين الفرق وتعزيز الإنتاجية في مشاريع التصنيع عن بعد، وبالتالي تحسين قدرتها التنافسية في السوق (Cichoń, 2020).

Statistics							
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Variance	Std. Deviation	N	
						Valid	
0.387	-0.926	0.195	-0.545	1.796	1.340	155	العمر

0.387	-1.963	0.195	0.249	0.248	0.498	155	الجنس
0.387	-1.062	0.195	0.416	1.855	1.362	155	الشهادة العلمية
0.387	-1.024	0.195	-0.586	1.967	1.403	155	تُسهّم أساليب الإدارة الرشيقة في تحسين تواصل أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.
0.387	-1.272	0.195	-0.192	1.818	1.348	155	تُساعد أدوات الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل وتوزيع المهام بشكل فعال بين أعضاء الفريق.
0.387	-1.350	0.195	-0.373	2.259	1.503	155	تُشجّع الإدارة الرشيقة على تبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.
0.387	-0.817	0.195	-0.482	1.644	1.282	155	تسهّم الاجتماعات الدورية المتبعة في الإدارة الرشيقة في تقوية الروابط بين أعضاء الفريق.
0.387	-1.457	0.195	-0.218	2.263	1.504	155	تدعم الإدارة الرشيقة حل النزاعات بين أعضاء الفريق بشكل فعال.
0.387	-1.028	0.195	-0.350	1.614	1.271	155	توفّر الإدارة الرشيقة آليات لمتابعة تقدم العمل، مما يسهم في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق.
0.387	-1.428	0.195	-0.212	2.348	1.532	155	تساهم الإدارة الرشيقة في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة الفريق.
0.387	-1.072	0.195	-0.458	1.797	1.340	155	تُساعد الإدارة الرشيقة في خفض أوقات الانتظار والتأخير في تنفيذ المهام.
0.387	-1.464	0.195	-0.153	2.309	1.520	155	تحسّن الإدارة الرشيقة من القدرة على تحديد أولويات العمل بما يعزز الإنتاجية.
0.387	-1.045	0.195	-0.418	1.790	1.338	155	تزيد الإدارة الرشيقة من سرعة الاستجابة للتغيرات والمستجدات في بيئات العمل.

0.387	-1.545	0.195	-0.205	2.527	1.590	155	تعمل الإدارة الرشيدة على توفير بيئة تشجع الابتكار، مما يعزز من إنتاجية الفريق.
0.387	-0.999	0.195	-0.484	1.693	1.301	155	تساعد الإدارة الرشيدة في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل النهائي.
0.387	-1.434	0.195	-0.212	2.321	1.524	155	تسهل الإدارة الرشيدة في تسهيل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق حتى في بيئات العمل عن بُعد.
0.387	-1.319	0.195	-0.249	2.048	1.431	155	تدعم الإدارة الرشيدة تكيف الفريق مع بيئات العمل عن بُعد دون التأثير سلباً على الإنتاجية.
0.387	-1.382	0.195	-0.288	2.280	1.510	155	تساعد الإدارة الرشيدة على ضمان تنفيذ المهام في الوقت المحدد في بيئات العمل عن بُعد.
0.387	-1.455	0.195	-0.291	2.397	1.548	155	يتم تطبيق أساليب الإدارة الرشيدة بنجاح في بيئات العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي.
0.387	-1.413	0.195	-0.322	2.353	1.534	155	تعزز الإدارة الرشيدة من الإحساس بالمسؤولية بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.
0.387	-1.060	0.195	-0.601	2.143	1.464	155	تساعد الإدارة الرشيدة في توفير الأدوات المناسبة للتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

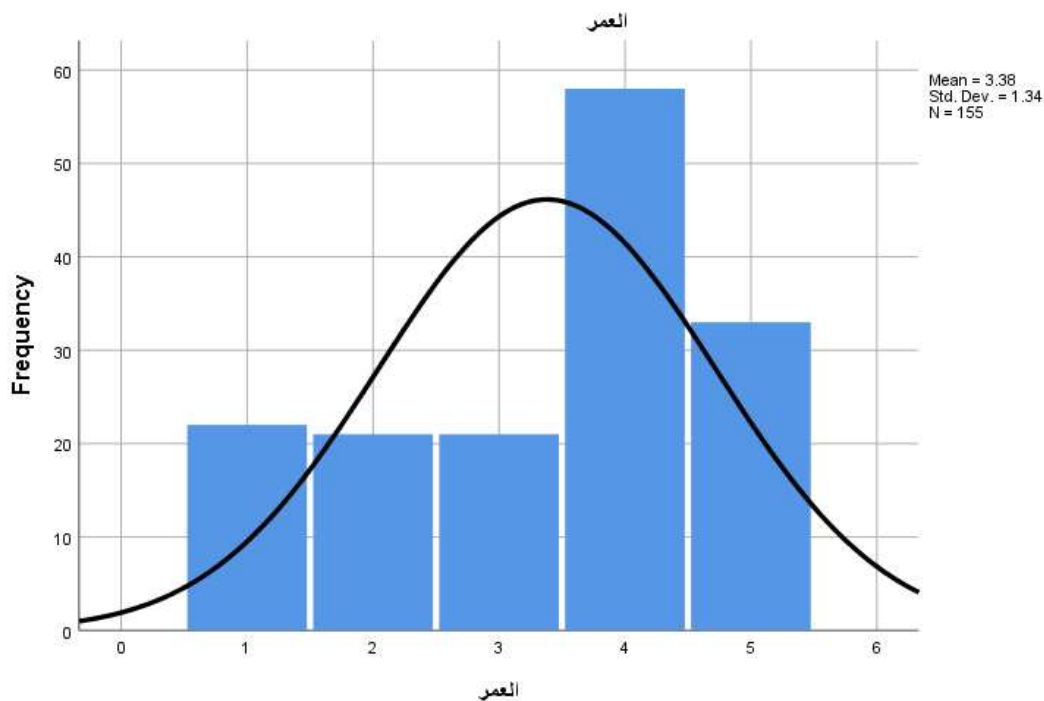
جدول 1: الوصف الإحصائي للبيانات

• عمر المشاركين في التجربة

ان تقارب النسب يدل علي عشوائية الإجابات وهذا يعطي قوه للاستبيان ودوره في استنتاج مخرجات البحث.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60+	22	14.2	14.2	14.2
	50-60	21	13.5	13.5	27.7
	40-50	21	13.5	13.5	41.3
	30-40	58	37.4	37.4	78.7
	20-30	33	21.3	21.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 2 : التحليل الاحصائي لعمر المشاركين.



رسم توضيحي 2 : التحليل الاحصائي لعمر المشاركين

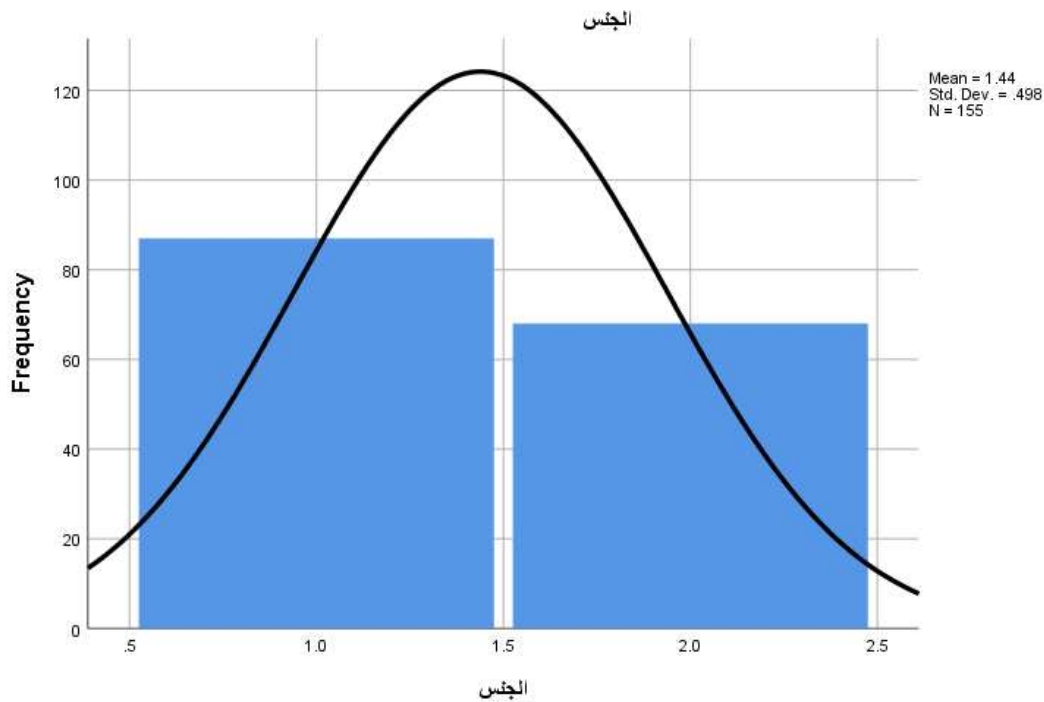
• جنس المشاركين في التجربة

تتقارب النسب بين نسبة الذكور والنساء يدل علي أهمية دور الادارة الرشيقة في تعزيز التعاون بين الفريق والانتاجية في بيئات

العمل عن بعد لدي الجنسين.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	87	56.1	56.1	56.1
	أنثى	68	43.9	43.9	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 3: التحليل الإحصائي لجنس المشاركين.



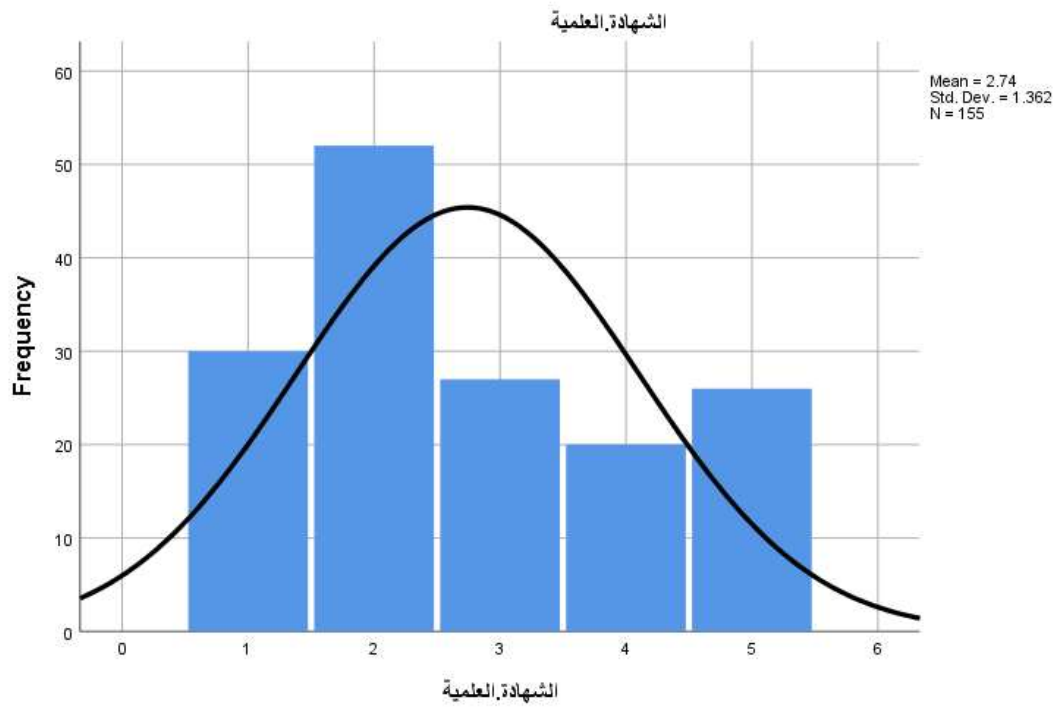
رسم توضيحي 3: التحليل الإحصائي لجنس المشاركين

• الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

ان تخطي النسبة لشهادات عليا يدل علي اهتمام الحاصلين علي تلك الدرجة العلمية بموضوع دراسة البحث.

الشهادة العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ماجستير	30	19.4	19.4	19.4
	شهادة عليا	52	33.5	33.5	52.9
	شهادة الدراسة الثانوية	27	17.4	17.4	70.3
	دكتوراه	20	12.9	12.9	83.2
	درجة البكالوريوس	26	16.8	16.8	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 4 : التحليل الاحصائي للدرجة العلمية.



رسم توضيحي 4: التحليل الاحصائي للدرجة العلمية

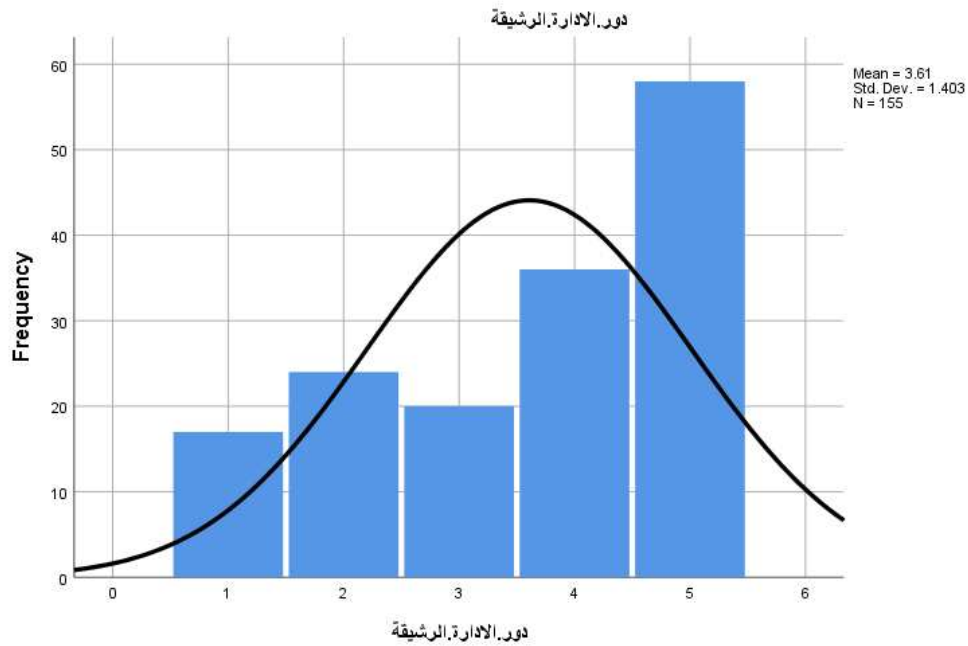
- تُسهم أساليب الإدارة الرشيدة في تحسين تواصل أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده ن 60% يدل علي ان هناك أهمية كبيره لأساليب الإدارة الرشيدة في تحسين تواصل

أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

تُسهم أساليب الإدارة الرشيدة في تحسين تواصل أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	17	11.0	11.0	11.0
	لا أوافق بشدة	24	15.5	15.5	26.5
	لا أوافق	20	12.9	12.9	39.4
	أوافق بشدة	36	23.2	23.2	62.6
	أوافق	58	37.4	37.4	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 5: التحليل الاحصائي لتُسهم أساليب الإدارة الرشيدة في تحسين تواصل أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.



رسم توضيحي 5: التحليل الاحصائي لتُسهم أساليب الإدارة الرشيدة في تحسين تواصل أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

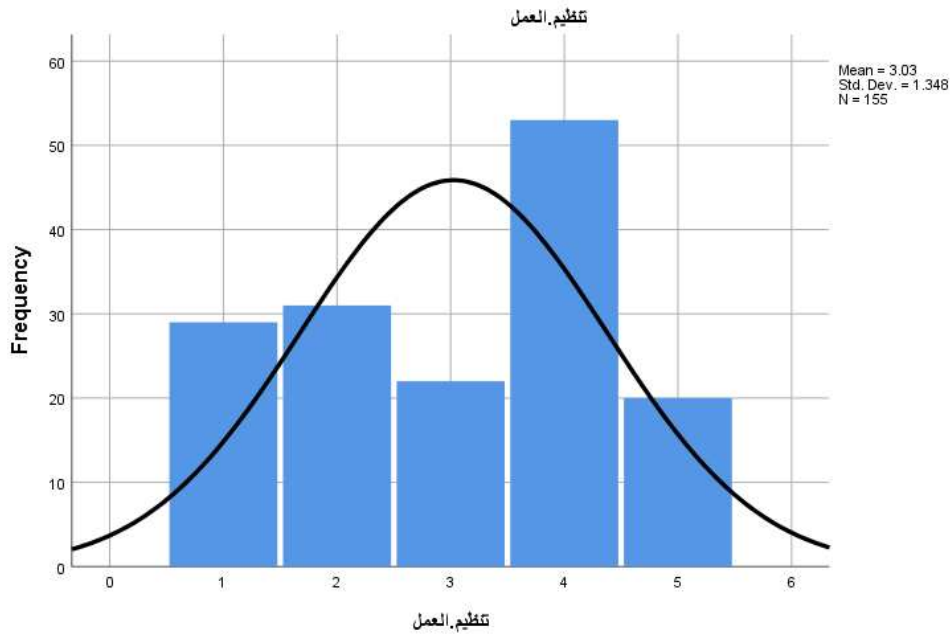
- تساعد أدوات الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل وتوزيع المهام بشكل فعال بين أعضاء الفريق.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 50% يدل علي ان أدوات الإدارة الرشيقة تساعد في تنظيم العمل وتوزيع المهام

بشكل فعال بين أعضاء الفريق.

تساعد أدوات الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل وتوزيع المهام بشكل فعال بين أعضاء الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	29	18.7	18.7	18.7
	لا أوافق بشدة	31	20.0	20.0	38.7
	لا أوافق	22	14.2	14.2	52.9
	أوافق بشدة	53	34.2	34.2	87.1
	أوافق	20	12.9	12.9	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 6 : تساعد أدوات الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل وتوزيع المهام بشكل فعال بين أعضاء الفريق.



رسم توضيحي 6 : تساعد أدوات الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل وتوزيع المهام بشكل فعال بين أعضاء الفريق

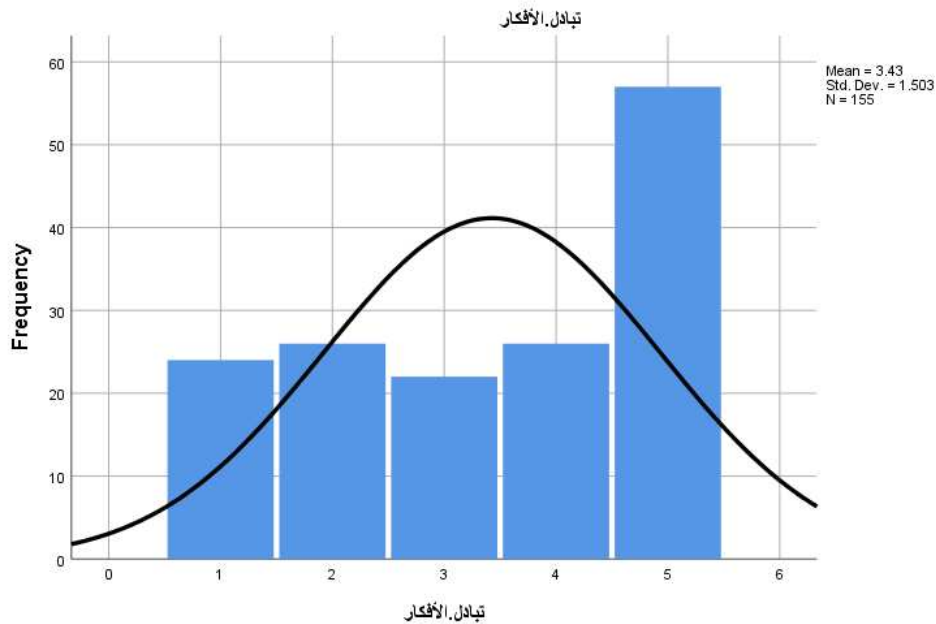
- تُشجع الإدارة الرشيدة على تبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 50% يدل علي ان الإدارة الرشيدة تساعد على تبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء

الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

تُشجع الإدارة الرشيدة على تبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	24	15.5	15.5	15.5
	لا أوافق بشدة	26	16.8	16.8	32.3
	لا أوافق	22	14.2	14.2	46.5
	أوافق بشدة	26	16.8	16.8	63.2
	أوافق	57	36.8	36.8	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 7 : التحليل الاحصائي لتُشجع الإدارة الرشيدة على تبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.



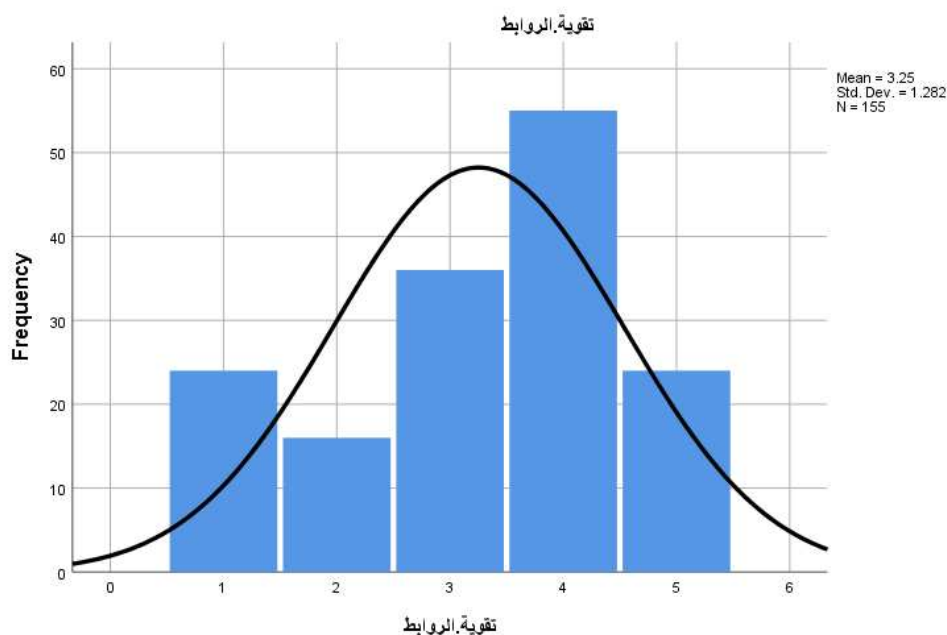
رسم توضيحي 7 : التحليل الاحصائي لتُشجع الإدارة الرشيدة على تبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

- تسهم الاجتماعات الدورية المتبعة في الإدارة الرشيدة في تقوية الروابط بين أعضاء الفريق.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 50% يدل علي ان الاجتماعات الدورية المتبعة تساهم في الإدارة الرشيدة في تقوية الروابط بين أعضاء الفريق.

تسهم الاجتماعات الدورية المتبعة في الإدارة الرشيدة في تقوية الروابط بين أعضاء الفريق		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	24	15.5	15.5	15.5
	لا أوافق بشدة	16	10.3	10.3	25.8
	لا أوافق	36	23.2	23.2	49.0
	أوافق بشدة	55	35.5	35.5	84.5
	أوافق	24	15.5	15.5	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 8 : التحليل الاحصائي لتسهم الاجتماعات الدورية المتبعة في الإدارة الرشيدة في تقوية الروابط بين أعضاء الفريق.



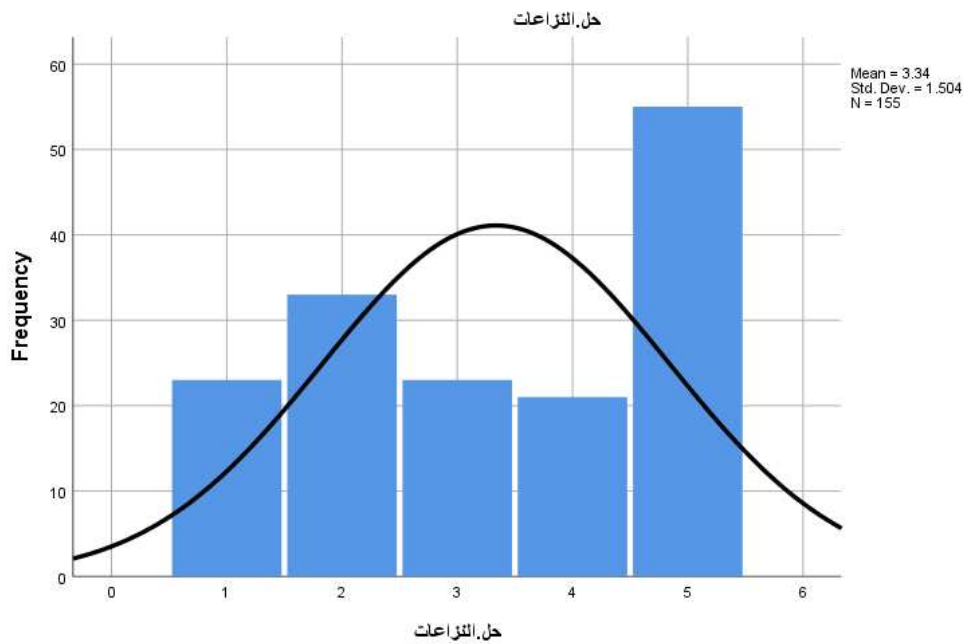
رسم توضيحي 8 : التحليل الاحصائي لتسهم الاجتماعات الدورية المتبعة في الإدارة الرشيدة في تقوية الروابط بين أعضاء الفريق

- تدعم الإدارة الرشيدة حل النزاعات بين أعضاء الفريق بشكل فعال.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 45% هذا يدل علي ان الإدارة الرشيدة تدعم حل النزاعات بين أعضاء الفريق بشكل فعال.

تدعم الإدارة الرشيدة حل النزاعات بين أعضاء الفريق بشكل فعال					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	23	14.8	14.8	14.8
	لا أوافق بشدة	33	21.3	21.3	36.1
	لا أوافق	23	14.8	14.8	51.0
	أوافق بشدة	21	13.5	13.5	64.5
	أوافق	55	35.5	35.5	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 9: التحليل الاحصائي لتدعم الإدارة الرشيدة حل النزاعات بين أعضاء الفريق بشكل فعال.



رسم توضيحي 9: التحليل الاحصائي لتدعم الإدارة الرشيدة حل النزاعات بين أعضاء الفريق بشكل فعال

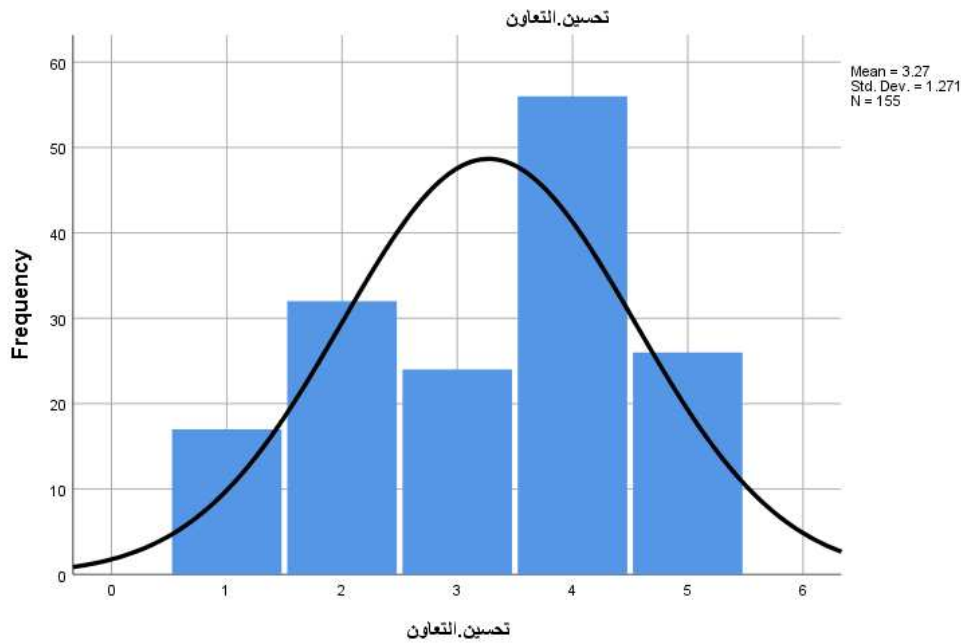
- توفر الإدارة الرشيدة آليات لمتابعة تقدم العمل، مما يسهم في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق.

ان تخطب النسبة للموافقة والموافقة بشده 50% يدل علي ان الإدارة الرشيدة توفر آليات لمتابعة تقدم العمل، مما يسهم في

تحسين التعاون بين أعضاء الفريق.

توفر الإدارة الرشيدة آليات لمتابعة تقدم العمل، مما يسهم في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	17	11.0	11.0	11.0
	لا أوافق بشدة	32	20.6	20.6	31.6
	لا أوافق	24	15.5	15.5	47.1
	أوافق بشدة	56	36.1	36.1	83.2
	أوافق	26	16.8	16.8	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 10: التحليل الاحصائي لتوفر الإدارة الرشيدة آليات لمتابعة تقدم العمل، مما يسهم في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق.



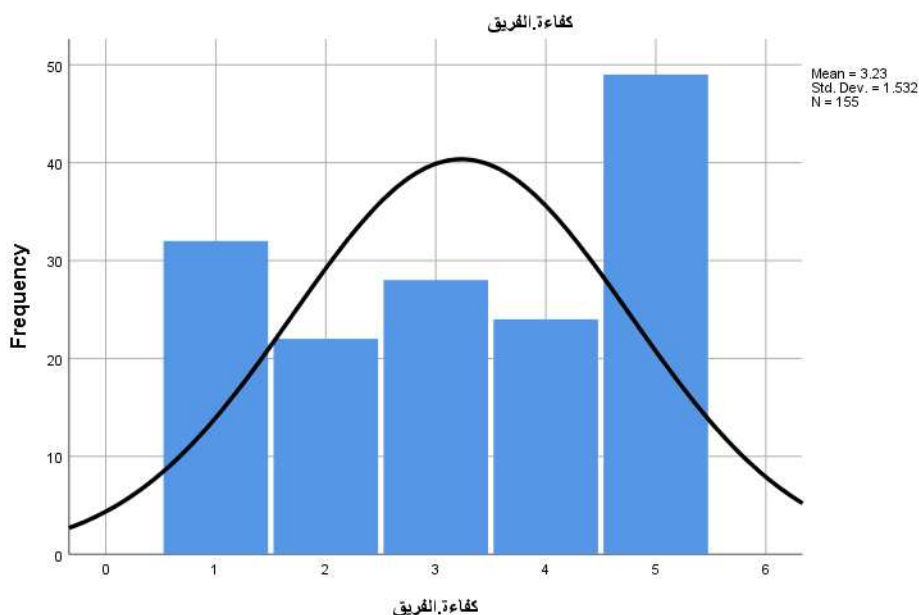
رسم توضيحي 10: التحليل الاحصائي لتوفر الإدارة الرشيدة آليات لمتابعة تقدم العمل، مما يسهم في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق

• تساهم الإدارة الرشيدة في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة الفريق.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 45% يدل علي ان الإدارة الرشيدة تساهم في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة الفريق.

تساهم الإدارة الرشيدة في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	32	20.6	20.6	20.6
	لا أوافق بشدة	22	14.2	14.2	34.8
	لا أوافق	28	18.1	18.1	52.9
	أوافق بشدة	24	15.5	15.5	68.4
	أوافق	49	31.6	31.6	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 11 : التحليل الاحصائي لتساهم الإدارة الرشيدة في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة الفريق.



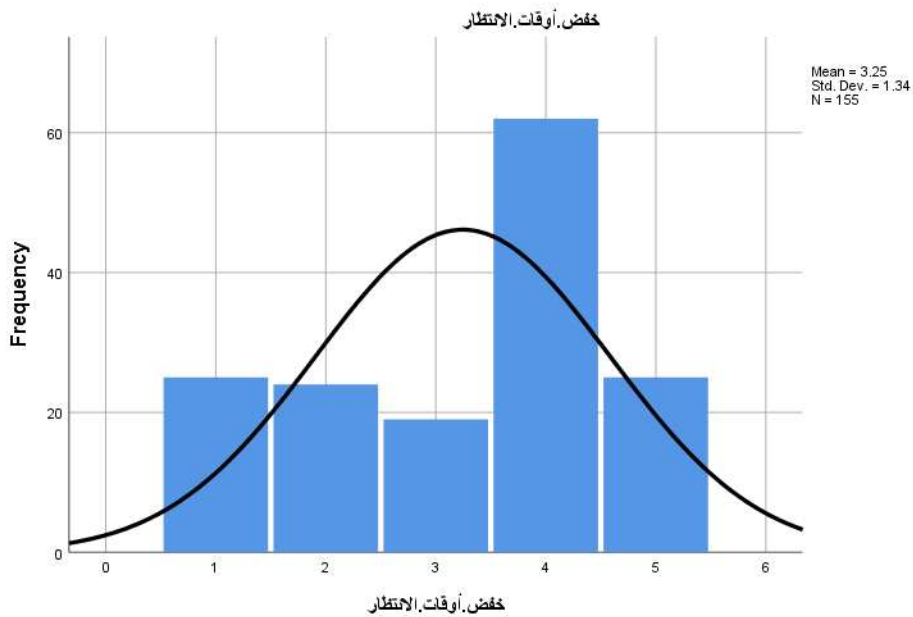
رسم توضيحي 11 : التحليل الاحصائي لتساهم الإدارة الرشيدة في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة الفريق

- تساعد الإدارة الرشيدة في خفض أوقات الانتظار والتأخير في تنفيذ المهام.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 55% يدل علي ان هناك أهمية كبيرة للإدارة الرشيدة في خفض أوقات الانتظار والتأخير في تنفيذ المهام.

تساعد الإدارة الرشيدة في خفض أوقات الانتظار والتأخير في تنفيذ المهام					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	25	16.1	16.1	16.1
	لا أوافق بشدة	24	15.5	15.5	31.6
	لا أوافق	19	12.3	12.3	43.9
	أوافق بشدة	62	40.0	40.0	83.9
	أوافق	25	16.1	16.1	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 12 : التحليل الاحصائي للإدارة الرشيدة في خفض أوقات الانتظار والتأخير في تنفيذ المهام.



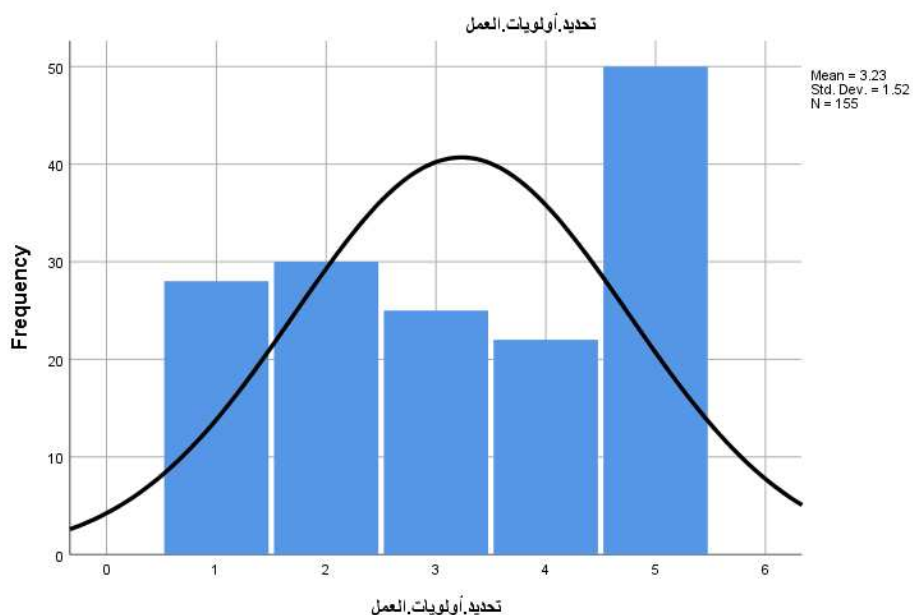
رسم توضيحي 12 : التحليل الاحصائي للإدارة الرشيدة في خفض أوقات الانتظار والتأخير في تنفيذ المهام

- تحسّن الإدارة الرشيقة من القدرة على تحديد أولويات العمل بما يعزز الإنتاجية.

ان اقتراب النسب للموافقة والموافقة بشده من 505 يدل علي ان الإدارة الرشيقة تحسن من القدرة على تحديد أولويات العمل بما يعزز الإنتاجية.

تحسّن الإدارة الرشيقة من القدرة على تحديد أولويات العمل بما يعزز الإنتاجية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	28	18.1	18.1	18.1
	لا أوافق بشدة	30	19.4	19.4	37.4
	لا أوافق	25	16.1	16.1	53.5
	أوافق بشدة	22	14.2	14.2	67.7
	أوافق	50	32.3	32.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 13 : التحليل الاحصائي لتحسّن الإدارة الرشيقة من القدرة على تحديد أولويات العمل بما يعزز الإنتاجية.



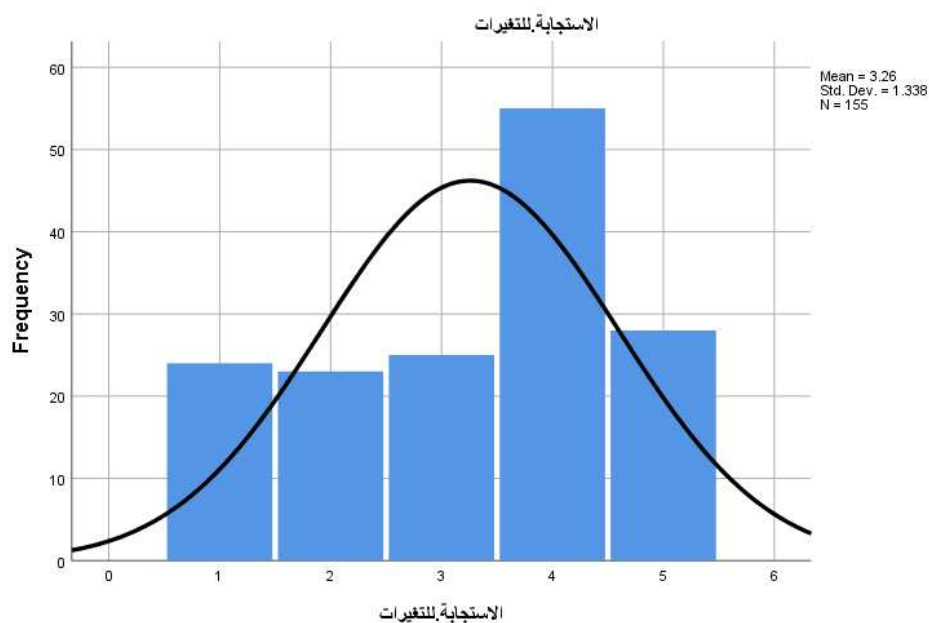
رسم توضيحي 13 : التحليل الاحصائي لتحسّن الإدارة الرشيقة من القدرة على تحديد أولويات العمل بما يعزز الإنتاجية

- تزيد الإدارة الرشيقة من سرعة الاستجابة للتغيرات والمستجدات في بيئة العمل.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 50% يدل علي الإدارة الرشيقة تزيد من سرعة الاستجابة للتغيرات والمستجدات في بيئة العمل.

تزيد الإدارة الرشيقة من سرعة الاستجابة للتغيرات والمستجدات في بيئة العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	24	15.5	15.5	15.5
	لا أوافق بشدة	23	14.8	14.8	30.3
	لا أوافق	25	16.1	16.1	46.5
	أوافق بشدة	55	35.5	35.5	81.9
	أوافق	28	18.1	18.1	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 14 : التحليل الاحصائي لتزيد الإدارة الرشيقة من سرعة الاستجابة للتغيرات والمستجدات في بيئة العمل.



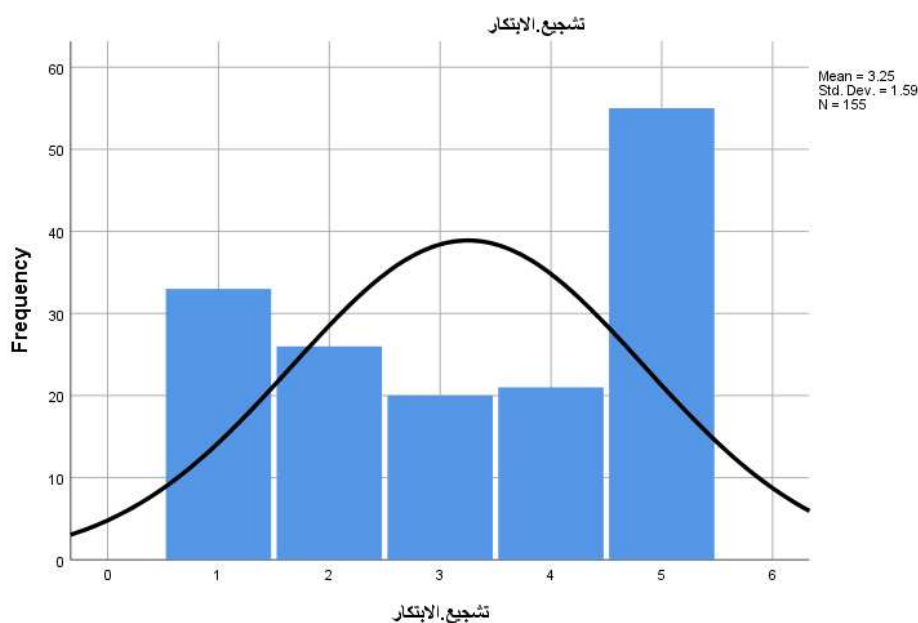
رسم توضيحي 14 : التحليل الاحصائي لتزيد الإدارة الرشيقة من سرعة الاستجابة للتغيرات والمستجدات في بيئة العمل

- تعمل الإدارة الرشيقة على توفير بيئة تشجع الابتكار، مما يعزز من إنتاجية الفريق.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 50% يدل علي ان الإدارة الرشيقة على توفير بيئة تشجع الابتكار، مما يعزز من إنتاجية الفريق.

تعمل الإدارة الرشيقة على توفير بيئة تشجع الابتكار، مما يعزز من إنتاجية الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	33	21.3	21.3	21.3
	لا أوافق بشدة	26	16.8	16.8	38.1
	لا أوافق	20	12.9	12.9	51.0
	أوافق بشدة	21	13.5	13.5	64.5
	أوافق	55	35.5	35.5	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 15: التحليل الاحصائي لتعمل الإدارة الرشيقة على توفير بيئة تشجع الابتكار، مما يعزز من إنتاجية الفريق.



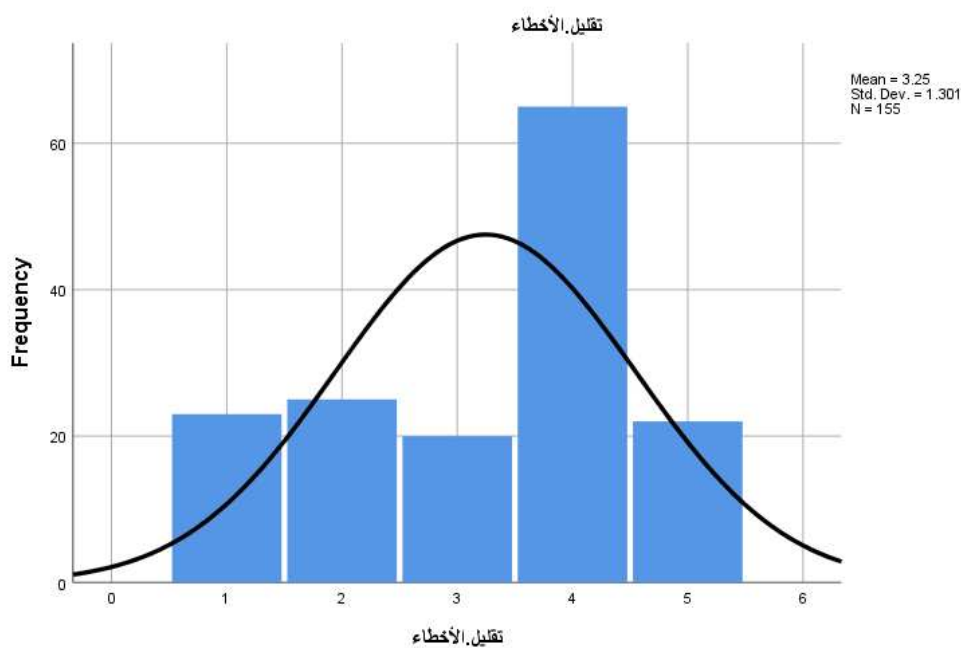
رسم توضيحي 15: التحليل الاحصائي لتعمل الإدارة الرشيقة على توفير بيئة تشجع الابتكار، مما يعزز من إنتاجية الفريق

- تساعد الإدارة الرشيدة في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل النهائي.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 55% يدل علي ان الإدارة الرشيدة تساعد في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل النهائي.

تساعد الإدارة الرشيدة في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل النهائي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	23	14.8	14.8	14.8
	لا أوافق بشدة	25	16.1	16.1	31.0
	لا أوافق	20	12.9	12.9	43.9
	أوافق بشدة	65	41.9	41.9	85.8
	أوافق	22	14.2	14.2	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 16 : التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيدة في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل النهائي.



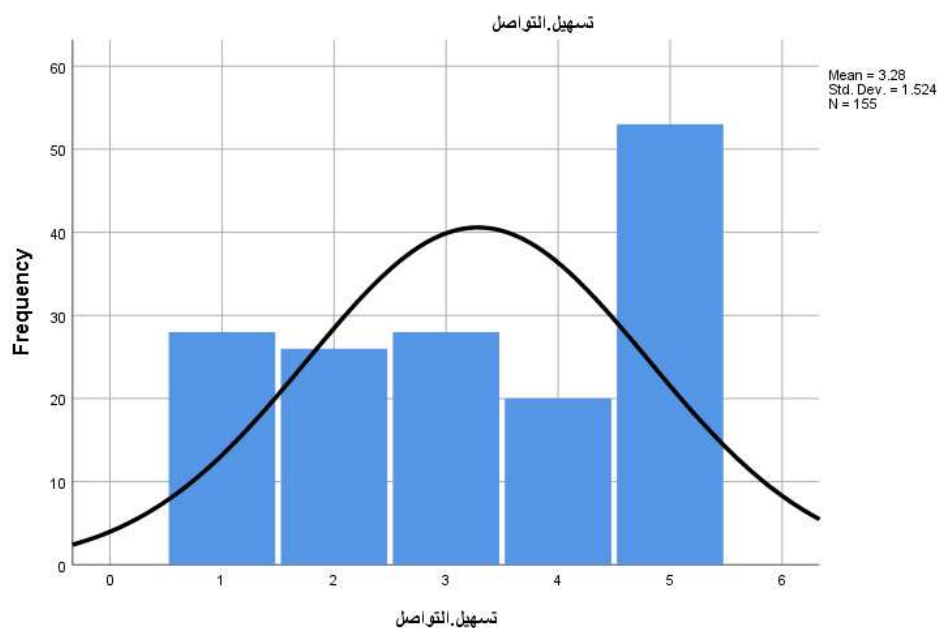
رسم توضيحي 16 : التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيدة في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل النهائي

- تسهم الإدارة الرشيقة في تسهيل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق حتى في بيئات العمل عن بُعد.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 45% يدل علي ان الإدارة الرشيقة تساهم في تسهيل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق حتى في بيئات العمل عن بُعد.

تسهم الإدارة الرشيقة في تسهيل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق حتى في بيئات العمل عن بُعد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	28	18.1	18.1	18.1
	لا أوافق بشدة	26	16.8	16.8	34.8
	لا أوافق	28	18.1	18.1	52.9
	أوافق بشدة	20	12.9	12.9	65.8
	أوافق	53	34.2	34.2	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 17: التحليل الاحصائي لتسهم الإدارة الرشيقة في تسهيل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق حتى في بيئات العمل عن بُعد.



رسم توضيحي 17: التحليل الاحصائي لتسهم الإدارة الرشيقة في تسهيل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق حتى في بيئات العمل عن بُعد

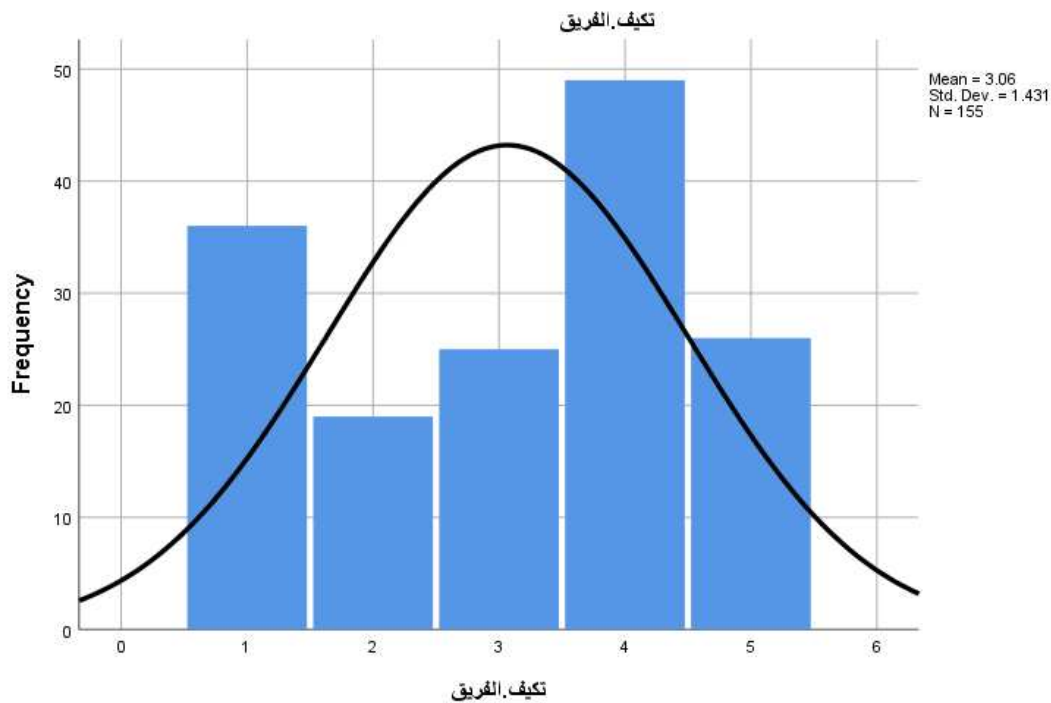
- تدعم الإدارة الرشيقة تكيف الفريق مع بيئات العمل عن بُعد دون التأثير سلبًا على الإنتاجية.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 45% يدل علي ان الإدارة الرشيقة تدعم تكيف الفريق مع بيئات العمل عن بُعد

دون التأثير سلبًا على الإنتاجية.

تدعم الإدارة الرشيقة تكيف الفريق مع بيئات العمل عن بُعد دون التأثير سلبًا على الإنتاجية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	36	23.2	23.2	23.2
	لا أوافق بشدة	19	12.3	12.3	35.5
	لا أوافق	25	16.1	16.1	51.6
	أوافق بشدة	49	31.6	31.6	83.2
	أوافق	26	16.8	16.8	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 18: التحليل الاحصائي لتدعم الإدارة الرشيقة تكيف الفريق مع بيئات العمل عن بُعد دون التأثير سلبًا على الإنتاجية.



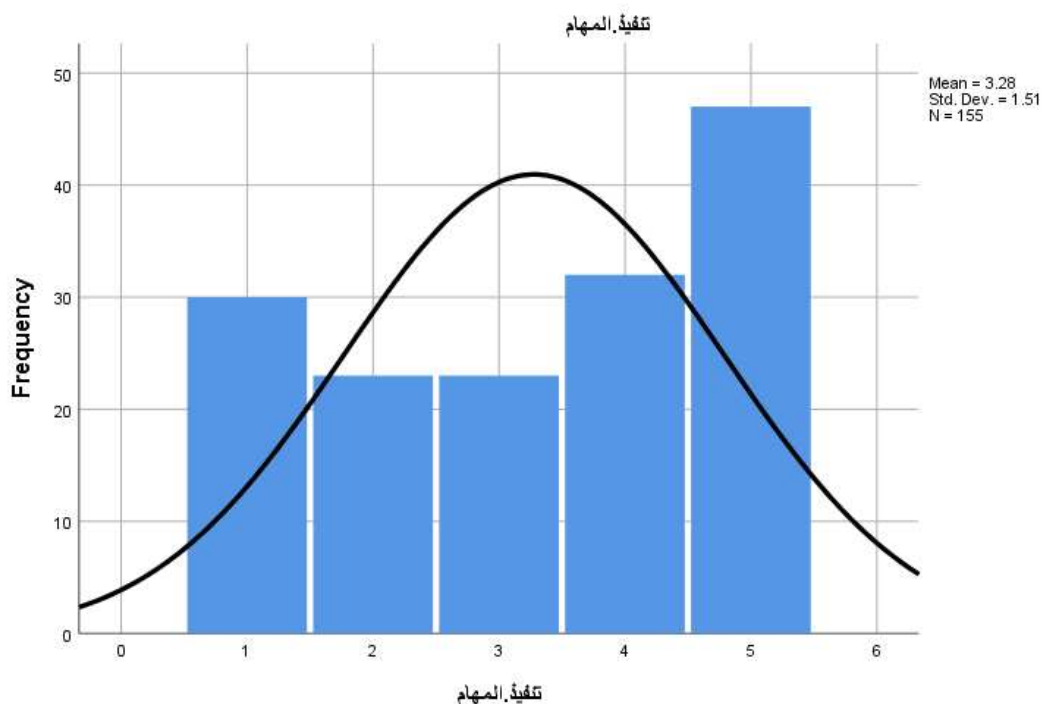
رسم توضيحي 18: التحليل الاحصائي لتدعم الإدارة الرشيقة تكيف الفريق مع بيئات العمل عن بُعد دون التأثير سلبًا على الإنتاجية

- تساعد الإدارة الرشيقة على ضمان تنفيذ المهام في الوقت المحدد في بيئات العمل عن بُعد.

مما لا شك فيه ان الإدارة الرشيقة تساعد على ضمان تنفيذ المهام في الوقت المحدد في بيئات العمل عن بُعد والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده 50%.

تساعد الإدارة الرشيقة على ضمان تنفيذ المهام في الوقت المحدد في بيئات العمل عن بُعد		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	30	19.4	19.4	19.4
	لا أوافق بشدة	23	14.8	14.8	34.2
	لا أوافق	23	14.8	14.8	49.0
	أوافق بشدة	32	20.6	20.6	69.7
	أوافق	47	30.3	30.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 19: التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيقة على ضمان تنفيذ المهام في الوقت المحدد في بيئات العمل عن بُعد.



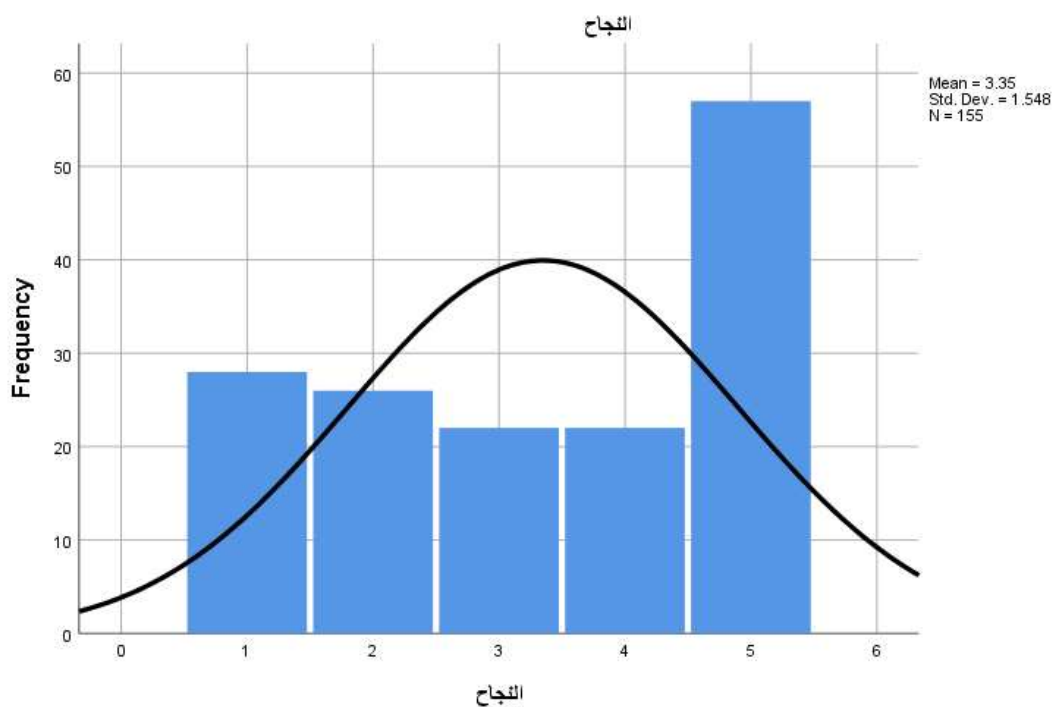
رسم توضيحي 19: التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيقة على ضمان تنفيذ المهام في الوقت المحدد في بيئات العمل عن بُعد

- يتم تطبيق أساليب الإدارة الرشيدة بنجاح في بيانات العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي.

مما لا شك ان تطبيق أساليب الإدارة الرشيدة يتم بنجاح في بيانات العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 50%.

يتم تطبيق أساليب الإدارة الرشيدة بنجاح في بيانات العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	28	18.1	18.1	18.1
	لا أوافق بشدة	26	16.8	16.8	34.8
	لا أوافق	22	14.2	14.2	49.0
	أوافق بشدة	22	14.2	14.2	63.2
	أوافق	57	36.8	36.8	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 20 : التحليل الاحصائي لىتم تطبيق أساليب الإدارة الرشيدة بنجاح في بيانات العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي.



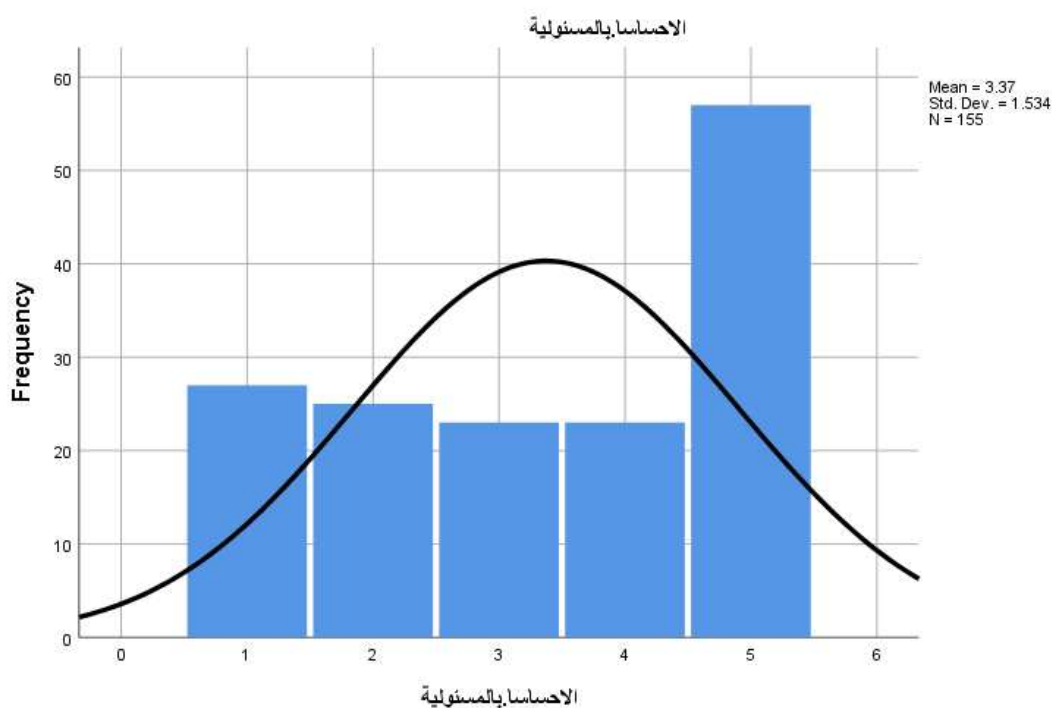
رسم توضيحي 20 : التحليل الاحصائي لىتم تطبيق أساليب الإدارة الرشيدة بنجاح في بيانات العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي

- تعزز الإدارة الرشيدة من الإحساس بالمسؤولية بين أعضاء الفريق في بيانات العمل عن بُعد.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 50% يدل علي ان الإدارة الرشيدة تعزز من الإحساس بالمسؤولية بين أعضاء الفريق في بيانات العمل عن بُعد.

تعزز الإدارة الرشيدة من الإحساس بالمسؤولية بين أعضاء الفريق في بيانات العمل عن بُعد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	27	17.4	17.4	17.4
	لا أوافق بشدة	25	16.1	16.1	33.5
	لا أوافق	23	14.8	14.8	48.4
	أوافق بشدة	23	14.8	14.8	63.2
	أوافق	57	36.8	36.8	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 21: التحليل الاحصائي لتعزز الإدارة الرشيدة من الإحساس بالمسؤولية بين أعضاء الفريق في بيانات العمل عن بُعد.



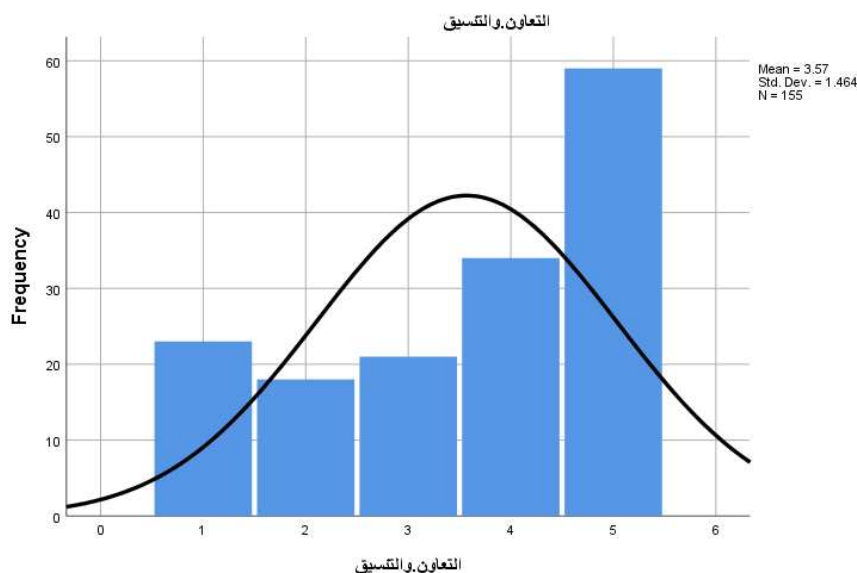
رسم توضيحي 21: التحليل الاحصائي لتعزز الإدارة الرشيدة من الإحساس بالمسؤولية بين أعضاء الفريق في بيانات العمل عن بُعد

- تساعد الإدارة الرشيدة في توفير الأدوات المناسبة للتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

ان وصول النسبة للموافقة والموافقة بشده الي 60% يدل علي ان الإدارة الرشيدة لها دور كبير في توفير الأدوات المناسبة للتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

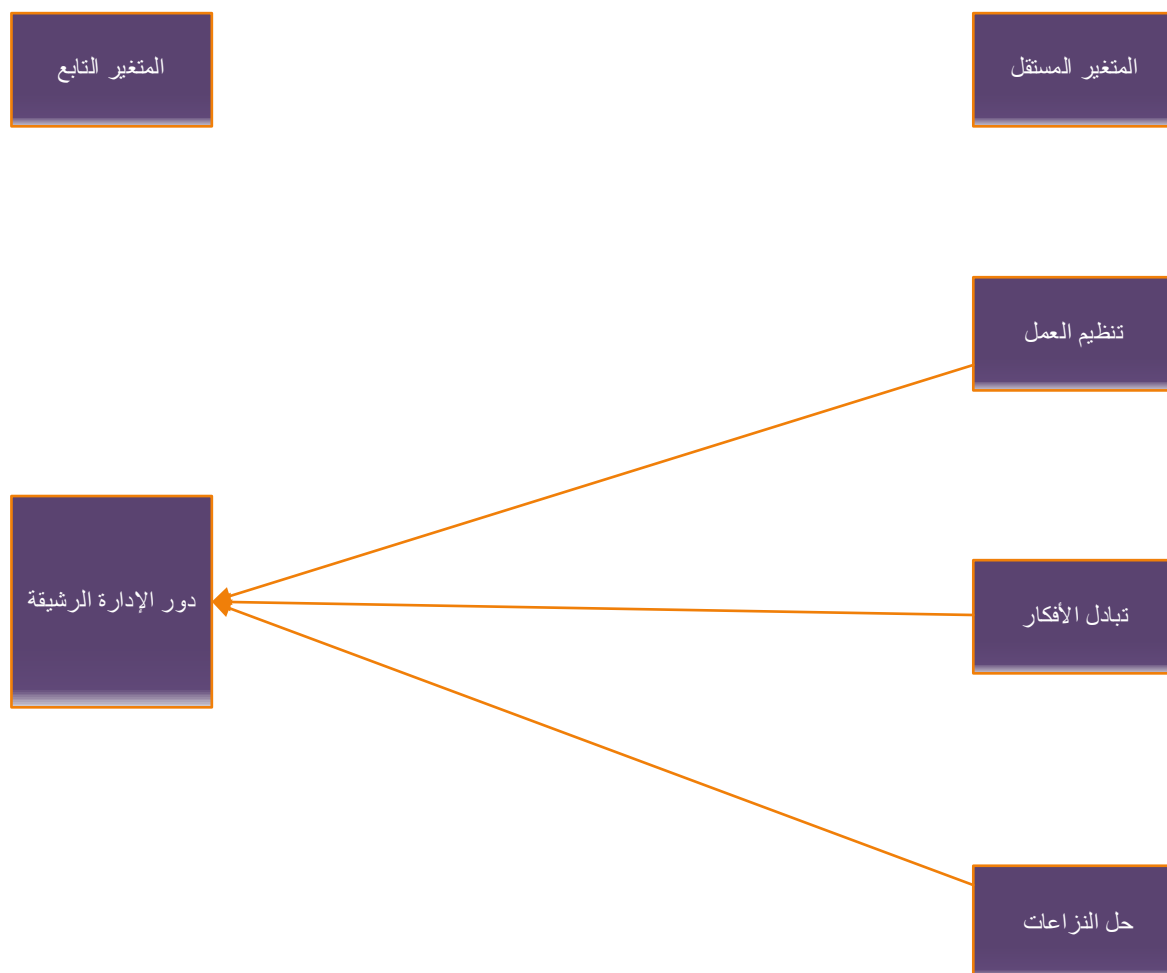
تساعد الإدارة الرشيدة في توفير الأدوات المناسبة للتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	23	14.8	14.8	14.8
	لا أوافق بشدة	18	11.6	11.6	26.5
	لا أوافق	21	13.5	13.5	40.0
	أوافق بشدة	34	21.9	21.9	61.9
	أوافق	59	38.1	38.1	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

جدول 22: التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيدة في توفير الأدوات المناسبة للتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.



رسم توضيحي 22: التحليل الاحصائي لتساعد الإدارة الرشيدة في توفير الأدوات المناسبة للتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 23: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

• دور الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل

تلعب الإدارة الرشيقة دورًا حاسمًا في تنظيم العمل من خلال تعزيز كفاءة العمليات وتبسيط الإجراءات، مما يتيح للفرق تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية وسرعة. تعتمد الإدارة الرشيقة على مجموعة من المبادئ التي تحاول إزالة الهدر ومنع المهام التي لا تقدم قيمة فعلية للمنظمة، مما يضيف إلى توجيه الموارد نحو الأنشطة الحرجة التي تعزز الإنتاجية. من خلال التركيز على تقليل الهدر وتقييم الإجراءات بشكل مستمر، تساعد الإدارة الرشيقة في خلق بيئة عمل ديناميكية وقابلة للتكيف حيث يمكن للفرق التكيف بسرعة مع التغييرات والصعوبات.

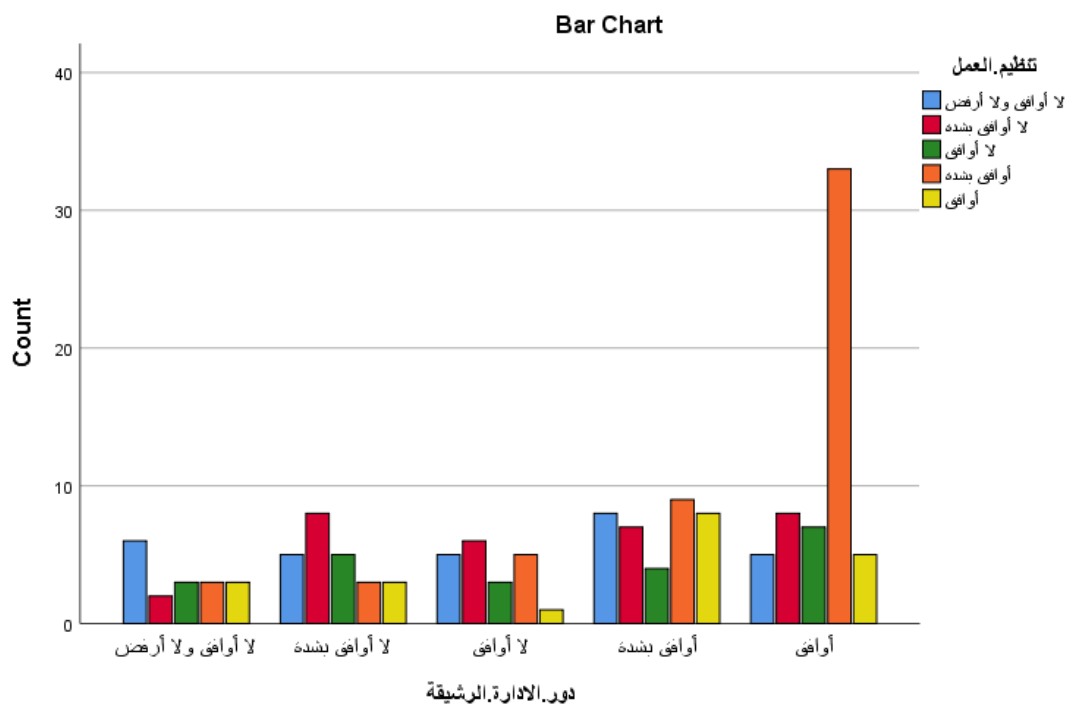
تساعد الإدارة الرشيقة أيضًا في تحسين تدفق المعلومات وتعزيز التواصل بين أعضاء الفريق، حيث تأخذ في الاعتبار ضرورة التعاون والتفاعل المستمر بين الأعضاء لتعزيز الابتكار والإنتاجية. تؤكد الإدارة الرشيقة أيضًا على اتخاذ القرار السريع والسهل، مما يضيف إلى تسريع عمليات اتخاذ القرار وتقليل التأخير. من خلال أدوات الإدارة الرشيقة مثل "كانبان" و"سكروم"، تستطيع الفرق توزيع المهام بوضوح وتحديد أولويات العمل وتحديد الأنشطة الأكثر إلحاحًا، مما يساعد على تنظيم العمل بشكل فعال وتحقيق النتائج المطلوبة بكفاءة عالية. تلعب الإدارة الرشيقة دورًا حاسمًا في تنظيم العمل من خلال تعزيز كفاءة العمليات وتبسيط الإجراءات، مما يمكن الفرق من تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية وسرعة. تعتمد الإدارة الرشيقة على مجموعة من المبادئ التي تحاول إزالة الهدر ومنع المهام التي لا تقدم قيمة فعلية للمنظمة، مما يضيف إلى توجيه الموارد نحو الأنشطة الحرجة التي تعزز الإنتاجية. من خلال التركيز على تقليل الهدر وتقييم الإجراءات بشكل مستمر، تساعد الإدارة الرشيقة في خلق بيئة عمل ديناميكية وقابلة للتكيف حيث يمكن للفرق التكيف بسرعة مع التغييرات والصعوبات.

تساعد الإدارة الرشيقة أيضًا على تحسين تدفق المعلومات وتعزيز التواصل بين أعضاء الفريق، حيث تأخذ في الاعتبار ضرورة التعاون والتفاعل المستمر بين الأعضاء لتعزيز الابتكار والإنتاجية. كما تؤكد الإدارة الرشيقة أيضًا على اتخاذ القرار السريع والسهل، مما يضيف إلى تسريع عمليات اتخاذ القرار وتقليل التأخير. ومن خلال أدوات الإدارة الرشيقة مثل "كانبان" و"سكروم"، تستطيع الفرق توزيع المهام بشكل واضح، وتحديد أولويات العمل، وتحديد الأنشطة الأكثر إلحاحًا، مما يساعد على تنظيم العمل بشكل فعال وتحقيق النتائج المطلوبة بكفاءة عالية (Amajuoyi، 2024).

مما لا شك فيه ان الإدارة الرشيقة لها دور كبير في تنظيم العمل والدليل علي هذا ان درجت الحرية تساوي 4 وهي قيمة صغيرة تدل علي عدم وجود تشتت بين المتغيرات.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	31.835 ^a	4	.011
Likelihood Ratio	31.706	4	.011
Linear-by-Linear Association	8.539	1	.003
N of Valid Cases	155		
a. 13 cells (52.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.19.			

جدول 23: اختبار كاي اسكوير لدور الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل.



رسم توضيحي 24: الأعمدة المتماثلة للجدول المتقاطعة لدور الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل

• دور الإدارة الرشيقة في تبادل الأفكار في بيئة العمل

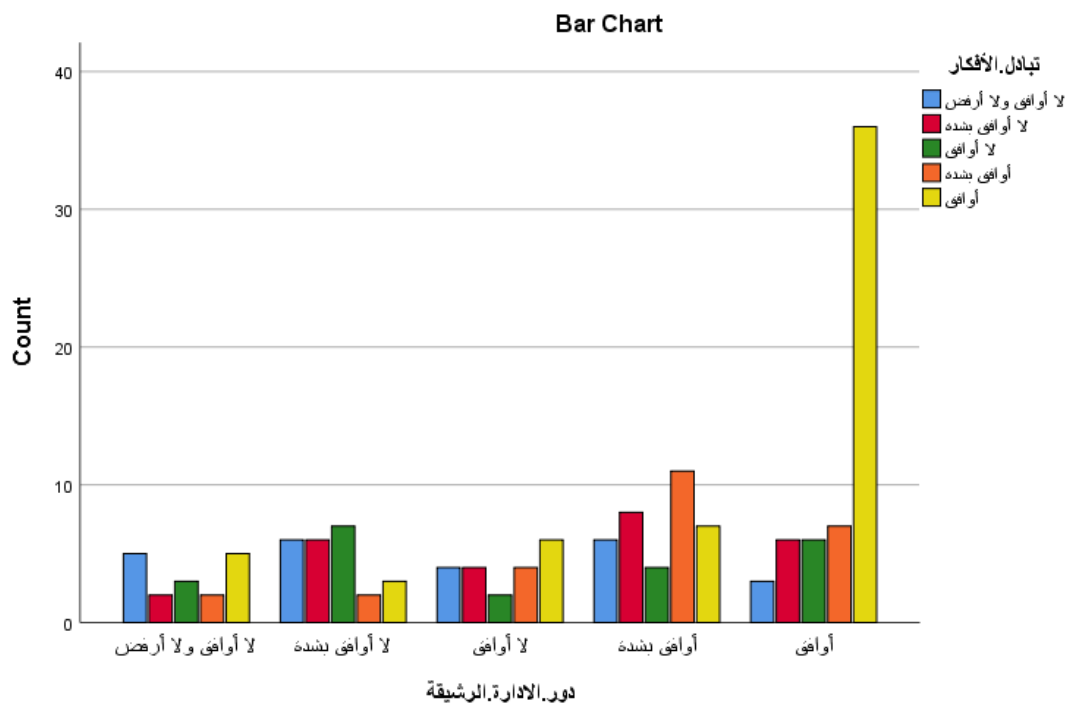
تلعب الإدارة الرشيقة دوراً أساسياً في تسهيل تبادل الأفكار في مكان العمل، حيث تركز على إرساء جو من وتفاعلي يشجع الأفراد على المشاركة وتبادل وجهات نظرهم. وتعتمد هذه الإدارة على مفاهيم التعاون المفتوح بين أعضاء الفريق، مما يساهم في تطوير ثقافة تعزز التواصل المستمر والشفافية. وتسعى الإدارة الرشيقة إلى إزالة الحواجز بين الأقسام والمستويات الإدارية المختلفة، مما يتيح تبادل الأفكار بشكل أسهل وأسرع.

وتتضمن الإدارة الرشيقة أيضاً تقنيات مثل "Scrum" و"Kanban"، والتي توفر للموظفين خيار التواصل اليومي ومراجعة التقدم بشكل متكرر، مما يحفز الأعضاء على تقديم مقترحات جديدة وتحسين العمليات بشكل مستمر. ومن خلال الاجتماعات السريعة أو ما يعرف بـ "اجتماعات الوقوف"، يتم إنشاء مساحات منتظمة لتبادل الأفكار، حيث يمكن لكل عضو في الفريق تقديم وجهات نظره وأفكاره حول المهام الحالية أو الأساليب لتحسين العمليات. بالإضافة إلى ذلك، تؤكد الإدارة الرشيقة على التعلم من الخبرة من خلال مناهج التحسين المستمر، مما يساعد الأفراد على التفكير بشكل إبداعي واكتشاف حلول مبتكرة للصعوبات التي يواجهونها في العمل (Jafa، 2021).

مما لا شك فيه أن لدور الإدارة الرشيقة أهمية كبيرة في تبادل الأفكار في بيئة العمل والدليل على هذا أن درجة الحرية تساوي.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	39.869 ^a	5	.001
Likelihood Ratio	39.618	5	.001
Linear-by-Linear Association	17.349	1	.000
N of Valid Cases	155		
a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.41.			

جدول 24 : الاعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور الإدارة الرشيدة في تبادل الأفكار في بيئة العمل



رسم توضيحي 25 : الاعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور الإدارة الرشيدة في تبادل الأفكار في بيئة العمل

• دور الإدارة الرشيقة في حل النزاعات

تساعد الإدارة الرشيقة بشكل فعال في تسوية النزاعات في مكان العمل من خلال إرساء ثقافة الشفافية والتعاون بين أعضاء الفريق. تعزز الإدارة الرشيقة التواصل المفتوح والمباشر، مما يمكن الموظفين من مواجهة الصعوبات والخلافات عند ظهورها، بدلاً من تركها تتفاقم. بدلاً من التركيز على اللوم، تدفع الإدارة الرشيقة الفرق إلى البحث عن حلول واقعية وموضوعية تستند إلى تحقيق الأهداف المشتركة.

تتضمن الإدارة الرشيقة مناهج مرنة مثل الاجتماعات اليومية وأدوات التخطيط المرئية مثل كانبان وسكرم، والتي تسمح بالتقييم المستمر للعمل والملاحظات المباشرة، مما يقلل من احتمالية سوء الفهم ويعزز وحدة الجهود نحو هدف مشترك. بالإضافة إلى ذلك، تشجع الإدارة الرشيقة الأفراد على اتخاذ قرارات سريعة داخل فرقهم، وتجنب المشاكل المرتبطة باتخاذ القرارات البطيئة أو مركزية العمل.

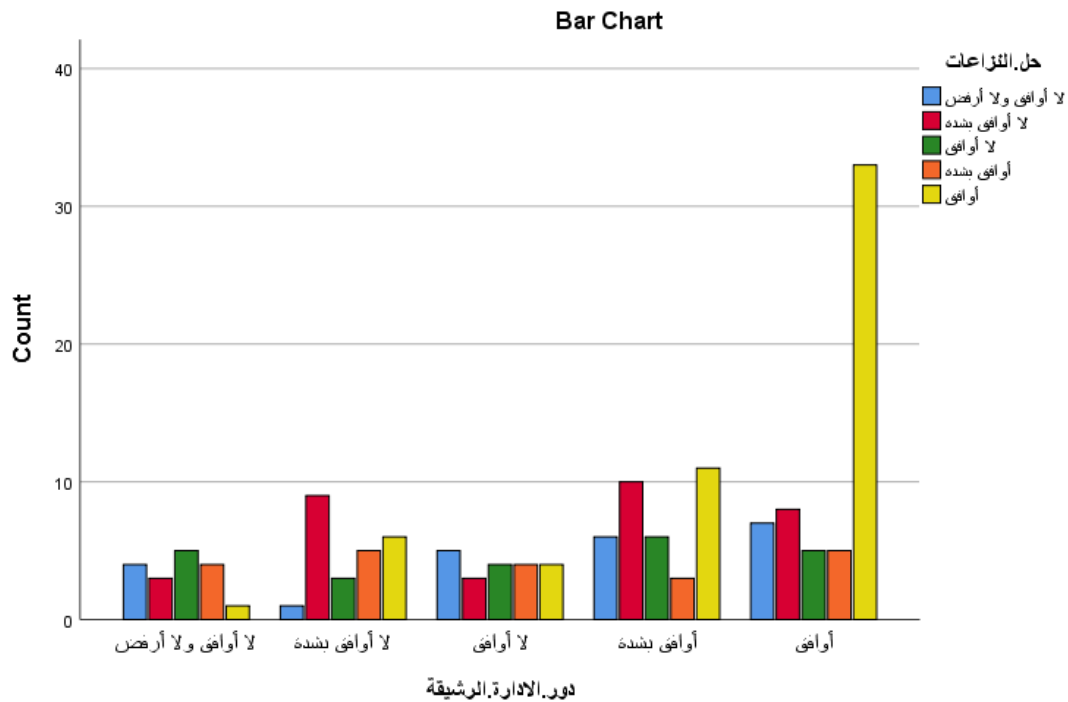
تركز الإدارة الرشيقة أيضاً على تشكيل فرق متماسكة تتقاسم المسؤولية وتعزز الثقة، مما يخلق مناخاً يجعل الأعضاء أكثر انفتاحاً على وجهات نظر بعضهم البعض. تشجع ثقافة التعاون هذه الأفراد على التعامل مع المشاكل بمفردهم أو مع القادة بطريقة ودية وفعالة. وبالتالي، تساعد الإدارة الرشيقة الفرق على معالجة القضايا بموقف بناء يعزز النمو المستمر ويولد نتائج أفضل للشركة (Tshabalala، 2021).

من الواضح في الجدول ان درجة الحرية تساوي 3 وهذا يدل علي أهمية دور الإدارة الرشيقة في حل النزاعات.

Chi-Square Tests			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	33.236 ^a	3	.007
Likelihood Ratio	34.253	3	.005
Linear-by-Linear Association	7.870	1	.005
N of Valid Cases	155		

a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.30.

جدول 25: اختبار كاي اسكوير لدور الإدارة الرشيدة في حل النزاعات.



رسم توضيحي 26: الأعمدة المتماثلة للجدول المتقاطعة لدور الإدارة الرشيدة في حل النزاعات

• تحليل التباين الأحادي

مما لا شك فيه أهمية متغيرات الدراسة وهذا يدل على أهمية موضوع بحث الدراسة والدليل على هذا أن درجة الحرية لهم 12 وجاءت نسبة تأثير الثلاث متغيرات المستقلة على المتغير التابع 47% وهذا يدل على مدى أهميتهم بالنسبة لموضوع البحث

ANOVA ^a					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	69.515	12	5.793	3.523	.000
Residual	233.478	142	1.644		
Total	302.994	154			
a. Dependent Variable: دور الادارة الرشيدة					
b. Model: (Intercept), تنظيم العمل, تبادل الأفكار, حل النزاعات					

جدول 26: اختبار انوفا.

Bayes Factor Model Summary				
Bayes Factor	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.056	.479	.229	.164	1.28
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), تنظيم العمل, تبادل الأفكار, حل النزاعات				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 27: معامل بايز.

التوصيات

• تعزيز استخدام مبادئ الإدارة الرشيدة في مشاريع التصنيع

يُفترَح تنفيذ وزيادة تطبيق مبادئ الإدارة الرشيدة في مشاريع التصنيع، وخاصة في بيئات العمل عن بعد، وذلك لتأثيرها الإيجابي على تعزيز التعاون بين الفرق وزيادة الإنتاج. ويجب على المنظمات تدريب موظفيها على تبني أدوات ومنهجيات الإدارة الرشيدة مثل "كانبان" و"سكرم" لضمان فهمهم لأفضل الممارسات. كما يمكن للإدارة تخصيص فرق عمل لإنشاء أنظمة مراقبة وتقييم دائمة لعمليات العمل، مما يساعد على مراقبة الأداء وتحسينه باستمرار. ويساعد تبني هذه المفاهيم في زيادة جودة الإنتاج وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة في سياقات العمل الحديثة.

• تشجيع ثقافة التعاون وتبادل الأفكار بين أعضاء الفريق

للحصول على أقصى استفادة من مواقف العمل عن بعد، من الضروري تعزيز ثقافة التعاون وتبادل الأفكار بين أعضاء الفريق. ويُنصح بتوفير منصات وتقنيات اتصال تفاعلية تعزز المناقشات المستمرة وتدعم الابتكار الجماعي. ويمكن للمنظمات إجراء جلسات العصف الذهني وورش العمل الافتراضية التي تشجع الأفراد على المشاركة الفعالة والمساهمة في الحلول الإبداعية. كما أنه من المستحسن إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم، مما يعزز انتمائهم للشركة ويزيد من تواصلهم، وتساهم هذه الإجراءات في تطوير جو عمل يحفز الإبداع ويزيد من إنتاجية الفريق وكفاءته.

• إدارة الصراعات بطريقة تتفق مع مفاهيم الإدارة الرشيدة

يجب على المنظمات تعزيز القدرة على إدارة الخلافات داخل الفرق بطرق تتفق مع مفاهيم الإدارة الرشيدة، مثل الشفافية والتواصل المفتوح. ويوصى ببناء أنظمة تسمح للفريق بالتواصل بشأن أي قضايا أو تحديات يواجهونها في الوقت المناسب وبروح التعاون. ويمكن استخدام أساليب مثل الاجتماعات اليومية لحل القضايا فور ظهورها، وتشجيع الموظفين على تطوير مواقف إيجابية عند التعامل مع الصراعات. كما أن تدريب القادة على مهارات حل النزاعات وتقديم ردود الفعل السريعة يساعد في تطوير بيئة عمل سلمية، ويساعد في زيادة التعاون واستمرار الإنتاج.

• تحسين أنظمة الاتصالات والتكنولوجيا لتعزيز الإدارة الرشيدة

يوصى بتعزيز أنظمة الاتصالات وتوظيف التكنولوجيا الجديدة لتعزيز التنفيذ الفعال للإدارة الرشيقة في بيئات العمل عن بعد. يمكن للمنظمات الاستثمار في حلول التعاون والتواصل التي تعزز العمل الجماعي، مثل منصات إدارة المشاريع والبرامج التي تدعم العمل المتزامن. ويجب توفير التدريب المستمر للموظفين حول كيفية استخدام هذه الأدوات بنجاح، وتمكينهم من التعاون الجيد والبقاء على اطلاع دائم بالتطورات في الوقت الفعلي. تساعد هذه الاستراتيجيات في القضاء على إهدار الوقت، وتعزيز الشفافية، وتشجيع التنسيق الأفضل بين الفرق، مما يساهم في تحقيق أهداف الإدارة الرشيقة.

• قياس الأداء الدوري لتعزيز الإدارة الرشيقة

من المستحسن إجراء تقييمات متكررة لأداء الفرق والعمليات كجزء من استراتيجية الإدارة الرشيقة، بهدف تقييم تأثيرها على التعاون والإنتاجية. يمكن أن تشمل التقييمات فحص أداء الفريق، ونجاح تبني تقنيات الإدارة الرشيقة، ومستوى سعادة الموظفين ببيئة العمل. يوصى بأن تكون هذه التقييمات دورية ومبنية على مؤشرات أداء دقيقة وكمية، مما يساعد في الكشف عن نقاط القوة والضعف في عمليات العمل. يساعد هذا الرصد المستمر في إصدار أحكام مستنيرة بشأن التحسينات الأساسية، ويعزز ثقافة التحسين المستمر التي تشكل أساس الإدارة الرشيقة.

- Alkhoraif, A. (2018). Lean implementation within manufacturing SMEs in Saudi Arabia: Organizational culture aspects. *Journal of King Saud University - Engineering Sciences*, 30(3), 232-242. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1018363918300631>
- Amajuoyi, P. (2024). Agile methodologies: Adapting product management to rapidly changing market conditions. *GSC Advanced Research and Reviews*, 19(2), 249-267. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381001633_Agile_methodologies_Adapting_product_management_to_rapidly_changing_market_conditions
- Anvari, A. (2011). A Study on Total Quality Management and Lean Manufacturing: Through Lean Thinking Approach. *World Applied Sciences Journal*, 2(9). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/267409057_A_Study_on_Total_Quality_Management_and_Lean_Manufacturing_Through_Lean_Thinking_Approach
- Effective Communication Management in Remote Working Environment on .(2023) .Asokan Vasudevan *social science*. تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/368359528_Effective_Communication_Management_in_Remote_Working_Environment_on_Project_Management_Success
- Balaban, S. (2021). Agile Project Management as an Answer to Changing Environment. *European Project Management Journal*, 11(1), 12-19. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/351858054_Agile_Project_Management_as_an_Answer_to_Changing_Environment
- Burke, R. J. (2000). Quality Management Challenges for the Agile Manufacturing Environment. *International Conference on Agile Manufacturing*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/264194970_Quality_Management_Challenges_for_the_Agile_Manufacturing_Environment
- Cichoń, M. (2020). Reporting statistical methods and outcome of statistical analyses in research articles. *Pharmacological Reports*, 72, 481–485. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s43440-020-00110-5>
- Dey, P. K. (2019). The Impact of Lean Management Practices and Sustainably-Oriented Innovation on Sustainability Performance of Small and Medium-Sized Enterprises: Empirical Evidence from the UK. *British Journal of Management*, 31(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/336149756_The_Impact_of_Lean_Management_Practices_and_Sustainably-Oriented_Innovation_on_Sustainability_Performance_of_Small_and_Medium-Sized_Enterprises_Empirical_Evidence_from_the_UK
- Emmanni, P. S. (2023). The Impact of Remote Work on Agile Project Management. *The Journal of Scientific and Engineering Research*, 10(2), 202-207. Retrieved from

- https://www.researchgate.net/publication/380290959_The_Impact_of_Remote_Work_on_Agile_Project_Management
- Gutterman, A. S. (2023). Team Management. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372776274_Team_Management
- I.lavarasi, D. (2024). Enhancing Workplace Productivity: A Review of Effective Communication Techniques and Their Role in Fostering Team Collaboration and Conflict Resolution. *International Journal for Multidimensional Research Perspectives*, 2(4), 33-45. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379982689_Enhancing_Workplace_Productivity_A_Review_of_Effective_Communication_Techniques_and_Their_Role_in_Fostering_Team_Collaboration_and_Conflict_Resolution
- Jafa, H. A. (2021). The Role of Agile Management in HRM Environment Change. *Journal of Agricultural Informatics*, 12(2). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/352412640_The_Role_of_Agile_Management_in_HRM_Environment_Change
- Jung, Y. (2019). Open Systems Theory for Arts and Cultural Organizations: Linking Structure and Performance. *The Journal of Arts Management Law and Society*, 49(4), 257-273. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/334247165_Open_Systems_Theory_for_Arts_and_Cultural_Organizations_Linking_Structure_and_Performance
- Krzywdzinski, M. (2022). Team Collaboration and Productivity. Experiences of agile, hybrid, and traditional teams with remote work during the COVID-19 pandemic. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/362540337_Team_Collaboration_and_Productivity_Experiences_of_agile_hybrid_and_traditional_teams_with_remote_work_during_the_COVID-19_pandemic
- Lakshmanan, R. (2023). The convergence of lean management and additive manufacturing: Case of manufacturing industries. *Cleaner Engineering and Technology*, 13. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666790823000253>
- Lateef-Ur-Rehman, A.-U.-R. (2019). Lean Approach to Enhance Manufacturing Productivity: A Case Study of Saudi Arabian Factory. *Arabian Journal for Science and Engineering*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/337743816_Lean_Approach_to_Enhance_Manufacturing_Productivity_A_Case_Study_of_Saudi_Arabian_Factory
- Madkhali, A. (2023). Exploring the Role of Information Technology in Supporting Sustainability Efforts in Saudi Arabia. *Sustainability*, 15(16). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/16/12375>
- Maharao, C. S. (2023). A STUDY ON MANAGING DISTRIBUTED AND REMOTE TEAMS IN IT AGILE PROJECTS. *ShodhKosh Journal of Visual and Performing Arts*, 4(2). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384832669_A_STUDY_ON_MANAGING_DISTRIBUTED_AND_REMOTE_TEAMS_IN_IT_AGILE_PROJECTS

- Malik, M. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39(1), 10-20. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S026378632030079X>
- A conceptual framework for effective management of conflict risk .(2021) .Mothepane Tshabalala
SA Journal of Information Management .within Agile software development environments
 23(1). تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/355274773_A_conceptual_framework_for_effective_management_of_conflict_risk_within_Agile_software_development_environments
- Noguera, I. (2018). Collaborative agile learning in online environments: Strategies for improving team regulation and project management. *Computers & Education*, 116, 110-129. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131517302129>
- Potter, K. (2024). AGILE PROJECT MANAGEMENT ON ENGINEERING TEAMS' EFFICIENCY AND PRODUCT DELIVERY. *Engineering*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384187714_AGILE_PROJECT_MANAGEMENT_ON_ENGINEERING_TEAMS%27_EFFICIENCY_AND_PRODUCT_DELIVERY
- Rahman, A. (2024). Agile Project Management Impacts Software Development Team Productivity. *Sinkron*, 8(3), 1847-1858. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/382964251_Agile_Project_Management_Impacts_Software_Development_Team_Productivity
- Raj, R. (2023). The study of remote working outcome and its influence on firm performance. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370406812_The_study_of_remote_working_outcome_and_its_influence_on_firm_performance
- Reza, M. H. (2019). COMPONENTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR. 5(3). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/333798276_COMPONENTS_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_BEHAVIOR
- Safri, S. M. (2024). A Study on Remote Working of Employee Motivation and Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 14(8). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383768744_A_Study_on_Remote_Working_of_Employee_Motivation_and_Productivity
- The Impact of Remote Work on Team Collaboration and Communication .(2024) .Sayan Ghar
 من
https://www.researchgate.net/publication/383409076_The_Impact_of_Remote_Work_on_Team_Collaboration_and_Communication
- Does remote work flexibility enhance organization performance? .(2021) .Sheshadri Chatterjee
Journal of Business .Moderating role of organization policy and top management support
 Research . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/356248360_Does_remote_work_flexibility_enhance

_organization_performance_Moderating_role_of_organization_policy_and_top_management_s
upport

Solaimani, S. (2019). An integrative view on Lean innovation management. *Journal of Business Research*, 105, 109-120. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014829631930459X>

Topp, J. (2022). How a 4-Day Work Week and Remote Work Affect Agile Software Development Teams. *International Conference on Lean and Agile Software Development*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/357903026_How_a_4-Day_Work_Week_and_Remote_Work_Affect_Agile_Software_Development_Teams

Waizenegger, L. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4). Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0960085X.2020.1800417>

الملاحق

الاستبانة

• الأسئلة العامة

- ✓ العمر
- ✓ الجنس
- ✓ الدرجة العلمية

• أسئلة الاستبانة

- ✓ تُسهم أساليب الإدارة الرشيقة في تحسين تواصل أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.
- ✓ تساعد أدوات الإدارة الرشيقة في تنظيم العمل وتوزيع المهام بشكل فعال بين أعضاء الفريق.
- ✓ تُشجع الإدارة الرشيقة على تبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.
- ✓ تسهم الاجتماعات الدورية المتبعة في الإدارة الرشيقة في تقوية الروابط بين أعضاء الفريق.
- ✓ تدعم الإدارة الرشيقة حل النزاعات بين أعضاء الفريق بشكل فعال.
- ✓ توفر الإدارة الرشيقة آليات لمتابعة تقدم العمل، مما يسهم في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق.
- ✓ تساهم الإدارة الرشيقة في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة الفريق.
- ✓ تساعد الإدارة الرشيقة في خفض أوقات الانتظار والتأخير في تنفيذ المهام.
- ✓ تحسّن الإدارة الرشيقة من القدرة على تحديد أولويات العمل بما يعزز الإنتاجية.
- ✓ تزيد الإدارة الرشيقة من سرعة الاستجابة للتغيرات والمستجدات في بيئات العمل.
- ✓ تعمل الإدارة الرشيقة على توفير بيئة تشجع الابتكار، مما يعزز من إنتاجية الفريق.
- ✓ تساعد الإدارة الرشيقة في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل النهائي.
- ✓ تسهم الإدارة الرشيقة في تسهيل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق حتى في بيئات العمل عن بُعد.
- ✓ تدعم الإدارة الرشيقة تكيف الفريق مع بيئات العمل عن بُعد دون التأثير سلباً على الإنتاجية.
- ✓ تساعد الإدارة الرشيقة على ضمان تنفيذ المهام في الوقت المحدد في بيئات العمل عن بُعد.
- ✓ يتم تطبيق أساليب الإدارة الرشيقة بنجاح في بيئات العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي.
- ✓ تعزز الإدارة الرشيقة من الإحساس بالمسؤولية بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.
- ✓ تساعد الإدارة الرشيقة في توفير الأدوات المناسبة للتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

- https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf_QB8tj0qMGkWdNqEf9FrC3k4wwXMtjVVMY1t6UM-GUcExjJQ/viewform

Abstract

This study intends to evaluate the influence of agile management in promoting team cooperation and increasing productivity in distant work contexts, through an applied study on manufacturing projects in Riyadh. The study demonstrates how agile management influences essential factors, such as work organization, idea sharing, and conflict resolution, and identifies its significance in boosting total team performance in non-traditional work situations. Data was collected from a sample of 155 persons working in these projects, where their opinions were captured through a questionnaire focusing on their evaluation of agile management methods and their impact on the work environment and team performance. After evaluating the data, the results showed that agile management is of considerable value in organizing work, as it contributes to improving the allocation of tasks and simplifying processes, which promotes work efficiency and assures the synergy of team activities. The study also revealed a prominent role for agile management in encouraging the exchange of ideas among team members, as it contributes to creating a flexible work environment that allows employees to communicate and make constructive suggestions, which enhances opportunities for innovation and creativity. The results also revealed that agile management has a beneficial role in resolving conflicts, as it encourages direct contact between individuals and helps reduce tensions, which contributes to developing a peaceful work atmosphere that enhances cooperation and productivity.

Midocean University

Management College



Research Title

The role of agile management in enhancing team cooperation and productivity in remote work environments: an applied study on manufacturing projects in Riyadh

Student preparation/ Fatemah Nasser Almussalami

Year:

2025