

جامعة ميدأوشن كلية الإدارة ة
قسم / تخصص إدارة مشاريع



تأثير التكنولوجيا على أداء فريق العمل

بالنطبق على شركة AASCC للاستشارات الهندسية بالرياض المملكة
العربية السعودية
"دراسة حالة"

أسم الطالب

جوهرة عبد الله

2021206032

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
2.1.1. المقدمة:.....	4
مشكلة الدراسة 1.2.....	5
الفجوات النظرية 1.2.1.....	6
الفجوات التطبيقية 1.2.2.....	6
سؤال البحث الرئيسي: *.....	6
أهمية الدراسة 1.3.1.....	6
الأهمية النظرية 1.3.2.....	6
الأهمية التطبيقية 1.3.3.....	7
1.4 أسئلة الدراسة.....	8
سؤال البحث الرئيسي:.....	8
الأسئلة الفرعية:.....	8
أهداف الدراسة 1.5.....	8
1.6 فرضيات الدراسة.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
الفرضية الرئيسية:.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
3.1.7 نموذج الدراسة.....	خطأ!
الإشارة المرجعية غير معروفة.....	
1.8 منهجية الدراسة :.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
1.9 الدراسة الميدانية.....	12
مخطط المشروع المقترح 1.10.....	13
. المراجع.....	26

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل 1	نموذج الدراسة المقترح المصدر له (الباحث, 2024)	10
الشكل 2	منهجية الدراسة المصدر له (الباحث, 2024)	11
الشكل 3	مخطط المشروع المقترح المصدر له (الباحث, 2024)	13
الشكل 4	جدول: ملخص الفجوات البحثية في العلاقة بين التكنولوجيا وأداء فرق العمل المصدر له (الباحث, 2024)	24
الشكل 5	جدول المعلومات الشخصية	31
الشكل 6	الجدول الخاص بالمتغيرات	32
الشكل 7	الجدول الخاص بالأسئلة الخاصة بالمتغير المستقل	33
	الجدول الخاص بالأسئلة بالمتغير التابع	34

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في العصر الرقمي الذي نعيشه اليوم، لا يمكن إنكار أن التكنولوجيا أحدثت تغييرات جذرية في كيفية تفاعل فرق العمل وتنفيذ مهامها. ومع ذلك، لا تزال هناك جوانب غير معروفة أو غير مفهومة تمامًا حول تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل. في هذا البحث، سنستكشف هذه الجوانب الخفية التي قد تكون لها تأثيرات كبيرة، ولكنها لم تحظ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة واحدة من الأبعاد غير المستكشفة بشكل كافٍ هي كيفية تأثير التكنولوجيا على الارتباط العاطفي بين أعضاء الفريق. في البيئات الافتراضية، قد يؤدي نقص التفاعل الشخصي إلى شعور بالعزلة أو الانفصال بين Microsoft Teams و Zoom الأعضاء. على الرغم من أن أدوات التواصل عبر الفيديو والصوت مثلًا تحاول سد هذه الفجوة، إلا أن التأثير العاطفي العميق على الروح المعنوية والتماسك الجماعي لا يزال غير معروف بشكل كامل.

في حين أن التكنولوجيا توفر وصولاً غير مسبوق إلى المعلومات والموارد، يبقى السؤال حول كيف تؤثر على الابتكار داخل الفرق. هل تعمل التكنولوجيا على تحفيز الإبداع الجماعي من خلال تسهيل الوصول إلى المعرفة والأفكار الجديدة، أم أنها تفرض قيودًا بسبب القوالب والنماذج المحددة مسبقاً التي قد تحد من التفكير الإبداعي من الأبعاد الأخرى غير المدروسة بما فيه الكفاية هو تأثير التكنولوجيا على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. مع تزايد استخدام الأدوات التكنولوجية للعمل عن بعد، أصبحت الحدود بين العمل والحياة الشخصية غير واضحة. كيف يؤثر هذا التشويش على الأداء الفردي والجماعي داخل الفرق؟ وهل يمكن للتكنولوجيا أن تساهم في تحقيق توازن أفضل، أم أنها تفرض ضغوطاً إضافية تؤثر سلباً على الأداء تسلط العديد من الدراسات الضوء على تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل منها : تعتبر تطبيقات الذكاء الاصطناعي أحد أهم الابتكارات التكنولوجية في العصر الحالي، ولكن تأثيرها على التفاعل البشري داخل

فرق العمل لا يزال غير واضح. بينما يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين الكفاءة من خلال أتمتة المهام الروتينية، هناك قلق من أن يقلل من التفاعل البشري الذي يعتبر ضرورياً لحل المشكلات المعقدة واتخاذ القرارات الاستراتيجية الخصوصية وأمان البيانات

مع ازدياد الاعتماد على التكنولوجيا، تزداد المخاطر المرتبطة بالخصوصية وأمان البيانات. كيف يؤثر هذا القلق على أداء فرق العمل؟ وهل يمكن للضغط الناجم عن الحفاظ على أمان البيانات والخصوصية أن يؤثر على التركيز والإنتاجية

على الرغم من أن التكنولوجيا توفر أدوات متقدمة للتدريب والتطوير المهني، إلا أن فعاليتها على المدى الطويل وتأثيرها على الأداء الفعلي لا يزال موضوعاً غير محسوم. هل يمكن للبرامج التدريبية الرقمية أن تعوض عن التدريب الشخصي المباشر وكيف تؤثر على تفاعل الأفراد مع المواد التدريبية واستفادتهم منها وقد أشارت عدة دراسات الى تأثير التكنولوجيا على أداء فريق العمل منها

الأساليب الحديثة للتسيير ودورها في تقييم الأداء بالتطبيق على المؤسسات الاقتصادية يوسف الطراونة & أ حليف (2009)

تطوير سياسات التعليم قبل الجامعي في ضوء منظومة التحول الرقمي (2023)

توظيف تكنولوجيا التعليم لتحقيق استمرارية العملية التعليمية عبدا للطفيل الحجاج (2022)

إطار مقترح للعلاقة بين التوافق والصورة الذهنية و تبني تكنولوجيا انترنت الأشياء وأداء المبيعات الداخلية :.محمد عبد القدر أحمد ع.ا.، ع. أ (2022)

تتمثل مشكلة البحث في تحديد كيفية تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل، بما في ذلك التعرف على العوامل الإيجابية والسلبية التي تأتي مع استخدام التكنولوجيا في بيئات العمل المختلفة. تشمل هذه المشكلة تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة في ضوء التحول الرقمي المتسارع الذي يشهده العالم. من الضروري فهم كيف تؤثر التكنولوجيا على أداء فرق العمل لتطوير استراتيجيات فعالة تعزز من الإيجابيات وتحد من السلبيات. يمكن لهذه الدراسة أن تسهم في توفير رؤى عملية: تساعد الشركات على تحديد الأدوات التكنولوجية الأكثر فعالية لتحسين أداء فرق العمل

مشكلة الدراسة 1.2

في ظل التطور السريع للتكنولوجيا ودخولها المتزايد في جميع مجالات العمل، أصبحت فرق العمل تعتمد بشكل كبير على الأدوات التكنولوجية لتحسين كفاءتها وإنتاجيتها. رغم الفوائد العديدة التي توفرها التكنولوجيا، إلا أن هناك مجموعة من التحديات

والمشكلات التي قد تواجه فرق العمل وتؤثر على أدائها بشكل سلبي. لذلك، تأتي مشكلة الدراسة هذه لتسليط الضوء على تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل من جوانب متعددة

1.2.1 الفجوات النظرية

على الرغم من الدراسات المتعددة حول تأثير التكنولوجيا على فرق العمل، لا تزال هناك فجوات نظرية تحتاج إلى استكشاف

- تفتقر الأدبيات الحالية إلى فهم عميق لكيفية تأثير: نقص الفهم الشامل للتأثيرات النفسية والاجتماعية التكنولوجيا على الجوانب النفسية والاجتماعية لأعضاء فرق العمل، مثل التحفيز، الرضا الوظيفي، والإجهاذ المهني
- لم يتم دراسة كيفية تأثير التكنولوجيا على الديناميكيات الداخلية: التغيرات الديناميكية في فرق العمل لفرق العمل بشكل كافٍ، بما في ذلك العلاقات بين الأعضاء وأساليب التعاون

1.2.2 الفجوات التطبيقية

توجد أيضاً فجوات تطبيقية تتطلب المزيد من البحث لتقديم توصيات عملية للشركات

- هناك نقص في الدراسات التي تستكشف كيفية التعامل مع التحديات: التحديات التقنية والتدريب التقنية والتدريب المطلوب لفرق العمل لتبني التكنولوجيا بشكل فعال
- تأثير التكنولوجيا على توازن الحياة المهنية والشخصية: التوازن بين العمل والحياة الشخصية لأعضاء فرق العمل لم يتم تناوله بشكل كافٍ، خاصة في ظل انتشار العمل عن بُعد

سؤال البحث الرئيسي: *

تتمحور مشكلة الدراسة حول الإجابة على السؤال الرئيسي التالي

- كيف تؤثر التكنولوجيا على أداء فرق العمل؟

1.3. أهمية الدراسة

يساهم البحث في سد الفجوات المعرفية الحالية وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير التكنولوجيا على مختلف جوانب أداء فرق العمل. يساعد ذلك في تطوير نظريات ونماذج جديدة تفسر العلاقات بين التكنولوجيا وأداء الفرق.

يقدم البحث توصيات عملية للشركات والمؤسسات حول كيفية استخدام التكنولوجيا بشكل أكثر فعالية لتحسين أداء فرق العمل. يمكن أن تساعد هذه التوصيات في تعزيز التعاون، زيادة الإنتاجية، وتحسين رضا الموظفين، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية

1.3.1 الأهمية النظرية

توسيع المعرفة الأكاديمية

يساهم البحث في إضافة فهم جديد للعلاقات بين التكنولوجيا وأداء فرق العمل. يمكن أن تساعد النتائج في تطوير نظريات ونماذج جديدة تشرح كيفية تأثير التكنولوجيا على الجوانب المختلفة لأداء الفريق، مثل الإنتاجية، التواصل، والرضا الوظيفي.

تحليل التأثيرات النفسية والاجتماعية

يتيح البحث فرصة لاستكشاف التأثيرات النفسية والاجتماعية لاستخدام التكنولوجيا في بيئات العمل، بما في ذلك تأثيرها على التحفيز، الإجهاد المهني، والعلاقات بين أعضاء الفريق

تحديد العوامل المؤثرة

يساعد البحث في تحديد العوامل التكنولوجية التي تؤثر بشكل أكبر على أداء فرق العمل، مثل نوعية الأدوات التكنولوجية المستخدمة، مستوى التدريب، وأساليب تطبيق التكنولوجيا في العمل

1.3.3 الأهمية التطبيقية

تحسين استراتيجيات العمل

يمكن للشركات والمؤسسات الاستفادة من نتائج البحث لتطوير استراتيجيات فعالة لاستخدام التكنولوجيا بهدف تحسين أداء فرق العمل. يمكن أن تتضمن هذه الاستراتيجيات تحسين البنية التحتية التكنولوجية، وتقديم التدريب المناسب، وتطوير سياسات تدعم الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا

زيادة الإنتاجية والكفاءة

من خلال فهم كيفية تأثير التكنولوجيا على أداء الفرق، يمكن للشركات تحسين إنتاجيتها وكفاءتها التشغيلية. يمكن تحقيق ذلك من خلال اعتماد أدوات تكنولوجية تزيد من التعاون بين أعضاء الفريق، تسهل تنفيذ المهام، وتقلل من الوقت المستغرق في العمليات

تعزيز رضا الموظفين

يساهم البحث في تقديم توصيات حول كيفية استخدام التكنولوجيا لزيادة رضا الموظفين وتقليل معدلات دورانهم. يمكن أن يشمل ذلك تحسين تجربة المستخدم في استخدام الأدوات التكنولوجية، وتوفير الدعم الفني اللازم، والتأكد من أن التكنولوجيا تساهم في تحسين بيئة العمل

إدارة التحديات التكنولوجية

يقدم البحث حلولاً عملية للتحديات التي تواجه فرق العمل في تبني التكنولوجيا، مثل التعامل مع مشكلات التوافق التكنولوجي، وتقديم التدريب المستمر، وتطوير سياسات للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية في ظل العمل عن بُعد

تعزيز الابتكار والإبداع

يمكن للبحث أن يساعد الشركات في تعزيز الابتكار والإبداع من خلال

تقديم توصيات حول كيفية استخدام التكنولوجيا لدعم التفكير الإبداعي والعمل الجماعي، مما يؤدي إلى تطوير حلول جديدة ومبتكرة لمشاكل العمل.

1.4 أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي:

الدراسة الحالية تهدف الى الإجابة على سؤال البحث كيف تؤثر التكنولوجيا على أداء فريق العمل؟

الأسئلة الفرعية:

وللإجابة على السؤال الرئيسي هناك عدة أسئلة فرعية الإجابة عليها تؤدي بناء للإجابة على السؤال الرئيسي

كيف تؤثر أدوات الاتصال الرقمي على التعاون بين أعضاء فريق العمل؟

ما هو تأثير استخدام التكنولوجيا على إنتاجية فريق العمل؟

كيف تؤثر التكنولوجيا على جودة العمل المنجز من قبل فريق العمل؟

ما هو تأثير التكنولوجيا على رضا الموظفين داخل فريق العمل؟

كيف تؤثر التكنولوجيا على تدريب وتطوير مهارات فريق العمل؟

هذه الأسئلة الفرعية تساعد في توجيه البحث لفهم الجوانب المختلفة لتأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل، بما يساهم في تقديم رؤى شاملة حول كيفية تحسين أداء الفرق من خلال استخدام الأدوات التكنولوجية بفعالية.

1.5 أهداف الدراسة

وسائل التحليل: دراسات ميدانية ومراجعة الأدبيات الحالية لفهم التأثيرات النفسية والاجتماعية الناتجة عن استخدام التكنولوجيا.

تحليل تأثير التكنولوجيا على الإنتاجية والكفاءة التشغيلية

هدف: تحديد كيف يمكن للتكنولوجيا تحسين إنتاجية فرق العمل وزيادة كفاءتها التشغيلية.

وسائل التحليل: دراسة استخدام أدوات التعاون الرقمي، أنظمة إدارة المشاريع، وتطبيقات التواصل الفوري وتأثيرها على أداء المهام وسرعة تنفيذها.

استكشاف تأثير التكنولوجيا على التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق

فهم كيفية تأثير التكنولوجيا على تحسين التواصل بين أعضاء فرق العمل وتعزيز التعاون بينهم.

وسائل التحليل: تحليل تأثير الأدوات التكنولوجية مثل البريد الإلكتروني، منصات التواصل الاجتماعي المهنية، وأدوات إدارة الفرق على جودة وفعالية التواصل والتعاون.

تقييم تأثير التكنولوجيا على رضا الموظفين والرضا الوظيفي
دراسة مدى تأثير التكنولوجيا على رضا الموظفين من حيث بيئة العمل والتجربة الوظيفية.
تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وفهم تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل من جوانب متعددة. تتضمن أهداف الدراسة ما يلي

وسائل التحليل: استبيانات ومقابلات مع أعضاء فرق العمل لتقييم رضاهم عن الأدوات التكنولوجية المستخدمة وكيفية تأثيرها على تجربتهم الوظيفية. فرضيات البحث ث تحديد التحديات التي تواجه فرق العمل في تبني التكنولوجيا
التعرف على التحديات التي تواجه فرق العمل عند استخدام التكنولوجيا وكيفية التغلب عليها.
وسائل التحليل: دراسة حالات واقعية وتحليل تجارب الفرق المختلفة مع التكنولوجيا، بما في ذلك التحديات التقنية، التدريبية، والثقافية.
تحليل التأثيرات النفسية والاجتماعية لاستخدام التكنولوجيا في فرق العمل
فهم كيف تؤثر التكنولوجيا على الجوانب النفسية والاجتماعية لأعضاء فرق العمل، مثل الإجهاد المهني، التوتر، والعلاقات الشخصية

تقديم توصيات لتحسين استخدام التكنولوجيا في فرق العمل
تطوير مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن للشركات والمؤسسات استخدامها لتعزيز أداء فرق العمل باستخدام التكنولوجيا.
وسائل التحليل: بناء على نتائج الدراسة، تقديم استراتيجيات واضحة ومحددة لتحسين تبني التكنولوجيا واستخدامها بفعالية في بيئات العمل المختلفة.
استكشاف الفروق الثقافية والإقليمية في استخدام التكنولوجيا وتأثيرها على فرق العمل
دراسة كيف تؤثر الفروق الثقافية والإقليمية على استخدام التكنولوجيا وأداء فرق العمل.
وسائل التحليل: مقارنة فرق العمل في مختلف الثقافات والأقاليم لتحليل الاختلافات في التفاعل مع التكنولوجيا وتأثيرها على الأداء.

خاتمة

من خلال تحقيق هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى تقديم فهم شامل وعميق لتأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل. يمكن للنتائج والتوصيات الناتجة عن هذه الدراسة أن تسهم في تحسين استراتيجيات الشركات والمؤسسات في استخدام التكنولوجيا بشكل فعال لتعزيز الأداء والتعاون والرضا الوظيفي بين أعضاء فرق العمل.

1.6 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا وأداء فريق العمل H:

الفرضيات الفرعية:

تأثير أدوات الاتصال الرقمي على التعاون بين أعضاء فريق العمل

- **Ha:** هناك علاقة إيجابية بين استخدام أدوات الاتصال الرقمي (مثل البريد الإلكتروني وتطبيقات المراسلة الفورية وأدوات الاجتماعات الافتراضية) والتعاون بين أعضاء فريق العمل.

تأثير أدوات إدارة المشاريع على إنتاجية فريق العمل

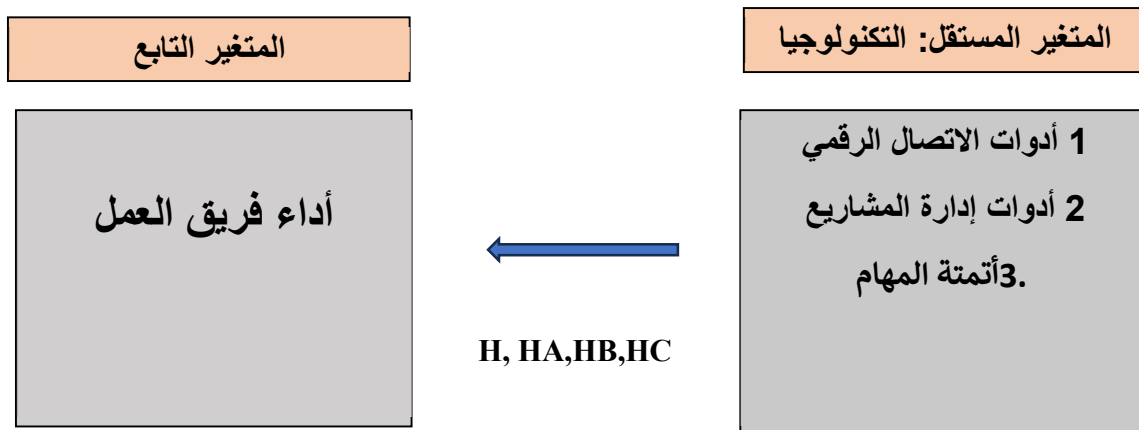
- **Hb:** هناك علاقة إيجابية بين استخدام أدوات إدارة المشاريع (مثل برامج إدارة المهام وتطبيقات تخطيط المشاريع) وإنتاجية فريق العمل.

تأثير أتمتة المهام على كفاءة العمل

- **Hc:** هناك علاقة إيجابية بين استخدام الروبوتات البرمجية والأدوات التحليلية لأتمتة المهام وكفاءة العمل المنجز من قبل فريق العمل.

2. 1.7 نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي:



تصميم الشكل 1 من الإعداد الباحث 2024

1.9 الدراسة الميدانية

للاستشارات الهندسية خبرة تمتد لأكثر من 20 عامًا. نحن نعمل بشغف واجتهاد لتنفيذ التصاميم AASCC نحن شركة الهندسية والمعمارية، ونقدم خدمات الإشراف وإدارة المشاريع، إلى جانب الدراسات البيئية والاستشارات المتخصصة في إدارة المرافق. تشمل خدماتنا تطوير وتحسين الأحياء السكنية، والبنية التحتية للطرق والمرافق الإنشائية، والأعمال المدنية، والكهروميكانيكية، والدراسات البيئية والمرورية. نشاطنا يمتد إلى جميع مناطق المملكة العربية السعودية ودول الخليج العربي.

خبراتهم

نحن فخورون بخبرتنا التي تمتد لأكثر من 20 عامًا، حيث قمنا بتنفيذ أكثر من 5000 مشروع بجودة عالية واهتمام بأدق التفاصيل. تشمل خبراتنا جميع مجالات الاستشارات الهندسية، مثل التصميم الهندسي، والإشراف على المشاريع، وإدارة المرافق، والدراسات البيئية. لدينا تنوع واسع في مجالات العمل، حيث نقدم خدماتنا للقطاعات الحكومية والخاصة في جميع - مجالات الاستشارات الهندسية وتشمل التالي

- أعمال تشييد المباني بما فيها الأبراج المكتبية والسكنية.
- المجمعات التجارية والسياحية والصناعية.
- مشاريع البنية التحتية وهندسة الطرق وهندسة المرور والهندسة البيئية بما فيها دراسات الهيدرولوجية والتصحر والدراسات البيئية.

تهدف المملكة العربية السعودية برؤيتها لعام 2030 إلى تحقيق تقدم وتطور في جميع القطاعات، ونحن نسعى للمساهمة الفعالة في تحقيق هذه الأهداف وتطوير مملكتنا الحبيبة. نطمح في تقديم خدمات أفضل لعملائنا والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة، سعياً لتحسين تجربة العملاء وتلبية احتياجاتهم بشكل أفضل.

نحن نعتز بالفرص التي تتاح لنا للمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة، ونسعى لتعزيز التعاون مع القطاعات المختلفة والشركاء لتحقيق التقدم والاستدامة. كمؤسسة، نركز على تبني أفضل الممارسات والابتكار في أنشطتنا لتحفيز النمو وتعزيز الاستدامة، وذلك تماشياً مع رؤية المملكة 2030.

نتطلع إلى أن نكون جزءاً من رحلة التحول والتقدم التي تخطوها المملكة، ونعمل بجدية لتحقيق أهداف الرؤية وترسيخ دورنا كشركة مسؤولة وملتزمة في بناء مستقبل مشرق للمملكة العربية السعودية.

1.10 مخطط المشروع المقترح



تصميم الشكل 3 من الإعداد الباحث 2024

2. الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الجوانب المتعلقة بالتكنولوجيا الرقمية والابتكار ودورها في المؤسسة الناشئة، حيث تتطرق للمراحل التاريخية التي سبقت العصر الرقمي الذي يميزه ظهور التكنولوجيا الرقمية ومن ثم تتطرق لمفاهيم التكنولوجيا الرقمية والابتكار وكذا المؤسسة الناشئة مع تحديد وإبراز أهمية التكنولوجيا الرقمية في المؤسسة الناشئة. توصلت الدراسة أن للتكنولوجيا الرقمية أهمية للمؤسسة الناشئة من خلال توظيف الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية مما يساهم في تحقيق نجاح المؤسسة الناشئة وتحقيق الربحية ويضمن لها المنافسة في بيئة الأعمال

فتيحة & , شراك، محمد حسين، فرطاس (2024)

تعد الثورة التكنولوجية أكبر انقلاب علمي وحضاري توجيه العقل الإنساني نحو التفكير العميق والتدبر في شئون الحياة، فهي السمة المميزة لعصرنا الحالي، إذ أن إنجازاتها متنوعة في كافة نواحي الحياة ومجالاتها، تلك الإنجازات التي جعلت الحياة الإنسانية أيسر وأكثر رفاهية، وبالرغم من أن تلك الإنجازات أبهرت العالم أصبحت التكنولوجيا في حد ذاتها في عصرنا الراهن مُعضلة، أصبحت واقعاً يُعانى منه الإنسان المعاصر، وهذا ما عبر عنه آر. إيه. بوكتان قائلاً: - "لقد أصبح العالم الحديث معتمداً اعتماداً تاماً على التكنولوجيا في نواحٍ كثيرة، أنها أضحت الوسيلة لتوليد الثروة حفاظاً على مستويات المعيشة، يبدو أن هذه التكنولوجيا في الوقت ذاته تحمل خطر تدمير المجتمع، والمُعضلة هي أن نتجنب التدمير التكنولوجي مع الحفاظ على منافع الاعتماد على التكنولوجيا... لقد أصبح الاعتماد على "التكنولوجيا الآن اعتماداً كاملاً، بحيث أن الحياة لا يمكن تصورها من دونها"

إبراهيم أبو طالب, أ., & أحمد (2023)

التكنولوجيا أصبحت جزءاً لا يتجزأ من بيئة العمل الحديثة، حيث تلعب دوراً حيوياً في تحسين الأداء والإنتاجية داخل فرق العمل. هذا البحث العلمي يهدف إلى استكشاف تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل في مختلف المؤسسات. من خلال تحليل العلاقة بين اعتماد التقنيات الحديثة وأداء فرق العمل، يسلط البحث الضوء على كيف يمكن للتكنولوجيا أن تؤثر على التفاعل بين الأعضاء، توزيع المهام، وفعالية التواصل.

تحاول الباحثة في هذا البحث معرفه الصلة بين فلسفة التكنولوجيا والظاهراتية من وجهة نظر دون آيد، ولكي

نعرف وجهة نظره تلك سوف نبدأ بعرض مفهوم الظاهراتية كنزعة فلسفية، فالظاهراتية عبارة عن دراسة وصفية محضة لوفائع الفكر والمعرفة على نحو ما يحياه الإنسان في شعور، كذلك وسوف أعرض لمؤسسي هذه المدرسة أمثال هوسرل وهيدجر، مع بيان وتوضيح دور التقنية في فكر كل منهما، ثم أحاول عرض موقف هيدجر من العلاقة بين العلم والتقنية، ثم أعرض أيضا مفهوم الفينومينولوجيا التأويلية في علاقتها بالتقنية، وتوضيح رأي دون آيد في تلك العلاقة، ثم تنتقل الباحثة إلى عرض تقنيات العلوم الطبيعية وتأثيرها على العلوم الانسانية والاجتماعية كما ترائى لدون آيد، وقد اعتمدت في البحث على المنهج التحليلي، وتمثل هدف الهدف في معرفة الصلة بين فلسفة التكنولوجيا والفلسفة الظاهراتية من خلال مؤسسيها لدى دون آيد، وفي نهاية البحث عرضت لما توصلت له من نتائج ومنها: التزام دون آيد بالمنهج الظاهراتي، وما بعد ظاهراتي والتزم أيضا بتطبيق مفهوم قابلية المعطى للتعدد الذي جعله جزءا من كل شيء يقوم به في التحليل وبطريقة برجماتية يقول نسختي الخاصة من الظواهر البرجماتية، بمعنى أنني أدرس شيئا ملموسا هذه الفينومينولوجيا المادية تختلف كثيرا عن الفينومينولوجيا الكلاسيكية (2024). الشيخ، ن. م. م. & نيرة محمود محمد

عقد نقل التكنولوجيا هو بناء قانوني يشير الى توافق إرادة أطرافه على تعاقد الطرف الذي يملك أو يحوز تكنولوجيا معينة ينقلها إلى الطرف الآخر، ويقصد بالتكنولوجيا التطبيق العملي للأبحاث والنظريات العلمية، فهي وسيلة للوصول الى افضل التطبيقات لهذه الابحاث العملية ، ويقصد بنقل التكنولوجيا بصفة عامة وفي أغلب الصور، نقلها من المجتمعات التي حققت فيها مجالات كبيرة في التنمية إلى المجتمعات التي في حاجة إليها لتحقيق ذات النتائج في مجالاتها الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، ويلاحظ في هذا الخصوص أن التكنولوجيا بوصفها معارف ومعلومات ناتجة من تطبيق مجتمع معين لعلوم الطبيعة للوصول إلى حلول لمشاكل محددة، وبالاعتماد على الامكانيات المتاحة لدى هذا المجتمع، هي وليدة ظروف معينة الأمر الذي يستلزم وبالضرورة عند نقلها إلى الدول النامية مراعاة البيئة لهذه الدول ، هذا وقد نظم المشرع المصري عقد نقل التكنولوجيا لأول مرة في قانون التجارة رقم 17 لسنة 1999 متضمناً تنظيمًا تشريعيًا لعقد نقل التكنولوجيا وذلك بالفصل الأول لباب الثاني والخاص بالالتزامات والعقود التجارية في المواد من (72) الى (87) والذي بدء تنفيذه اعتبارا من اول اكتوبر لسنة 1999، وهذا البحث يتناول بالتحليل و النقد النظام القانوني لهذا العقد ومدى توافقه لمصلحة الدول النامية ، حيث تناول هذا البحث لبعض صور عقود نقل التكنولوجيا ودراسة اهميتها ثم تناولنا بالدراسة تكوين عقد نقل التكنولوجيا والمقصود بالتفاوض في عقود نقل التكنولوجيا، والشروط المقيدة بعقد نقل التكنولوجيا والالتزامات التي تنشأ عن عقد نقل التكنولوجيا سواء التزامات مورد التكنولوجيا والتزامات متلقي التكنولوجيا و الالتزامات المشتركة بينهما (القليوبي. 2022)

نظرة عامة عن البحث العلمي: تأثير التكنولوجيا على فريق العمل

أهمية الدراسات السابقة

تلعب الدراسات السابقة دورًا حاسمًا في فهم تأثير التكنولوجيا على فرق العمل. هذه الدراسات تساهم في تقديم رؤى معمقة حول كيفية تبني الأدوات التكنولوجية المختلفة لتحسين الأداء الفردي والجماعي، وتوفير بيئة عمل أكثر تعاونًا وفعالية. من خلال مراجعة هذه الدراسات، يمكن تحديد الأنماط الأساسية في كيفية تأثير التكنولوجيا على فرق العمل، واكتشاف الفجوات البحثية التي لم يتم استكشافها بعد.

الدراسات السابقة أكدت أن التكنولوجيا يمكن أن تحسن من سرعة وكفاءة تنفيذ المهام، تعزز التواصل بين أعضاء الفريق، وتساهم في حل المشكلات بطرق مبتكرة. ومع ذلك، أظهرت أيضًا بعض التحديات المحتملة مثل الاعتماد المفرط على التكنولوجيا، الذي قد يؤدي إلى ضعف المهارات البشرية الأساسية، مثل حل النزاعات أو التواصل المباشر.

نظرة عامة على المتغير المستقل: التكنولوجيا

التكنولوجيا، بوصفها المتغير المستقل في هذا البحث، تشير إلى مختلف الأدوات والأنظمة التكنولوجية التي يتم اعتمادها في بيئة العمل لتحسين الأداء. يشمل ذلك تطبيقات إدارة المشاريع، أدوات التواصل الرقمية، البرمجيات التعاونية، وتقنيات الذكاء الاصطناعي. يمكن تقسيم التكنولوجيا إلى عدة أبعاد، مثل سهولة الاستخدام، التكامل مع العمليات القائمة، ومدى توافر التدريب والدعم لاستخدام هذه التكنولوجيا بفعالية.

نظرة عامة على المتغير التابع: أداء فريق العمل

أداء فريق العمل، وهو المتغير التابع في هذا البحث، يشير إلى مدى فعالية وكفاءة الفرق في تحقيق الأهداف المرسومة. يشمل الأداء عدة جوانب مثل الإنتاجية، جودة العمل، مستوى التعاون بين أعضاء الفريق، والقدرة على حل المشكلات بشكل فعال. سيتم قياس أداء فرق العمل من خلال معايير مثل تحقيق الأهداف، رضا العملاء الداخليين والخارجيين، ومستوى الابتكار داخل الفريق.

الربط بين المتغيرين

يهدف هذا البحث إلى تحليل كيفية تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل. من خلال دراسة التفاعل بين التكنولوجيا المستخدمة وكيفية تأثيرها على أداء الفريق، يسعى البحث إلى تقديم توصيات حول كيفية تحسين أداء الفرق من خلال تبني الأدوات التكنولوجية بشكل فعال. سيتم استكشاف كيف يمكن للتكنولوجيا أن تعزز التواصل بين الأعضاء، توزع المهام بشكل أكثر فعالية، وتساهم في تحسين الكفاءة العامة للفريق.

الخلاصة

من خلال هذا البحث، سيتم بناء إطار نظري لفهم العلاقة بين التكنولوجيا وأداء فرق العمل، استنادًا إلى الأدبيات السابقة وتحليل البيانات المستمدة من تطبيقات واقعية. هذا البحث يسعى لتقديم إسهامات عملية في كيفية تحقيق توازن مثالي بين الاعتماد على التكنولوجيا وتعزيز المهارات البشرية، لضمان تحسين مستدام في أداء فرق العمل.

2.2 التكنولوجيا

تعريف التكنولوجيا

التكنولوجيا تُعرف بأنها مجموعة من الأدوات والأنظمة والمعارف التي يتم استخدامها لتسهيل المهام وتحسين الإنتاجية وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات. في سياق فرق العمل، تشير التكنولوجيا إلى جميع الأدوات التكنولوجية التي يتم اعتمادها لتعزيز التواصل، تحسين تنظيم العمل، وزيادة كفاءة الأداء. تشمل هذه الأدوات البرمجيات التعاونية، منصات التواصل، تطبيقات إدارة المشاريع، وتقنيات الذكاء الاصطناعي.

تطور التكنولوجيا

على مر العقود، شهدت التكنولوجيا تطورًا هائلًا حيث انتقلت من الأدوات البسيطة إلى الأنظمة المتقدمة التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي. في الماضي، كانت التكنولوجيا في بيئة العمل محدودة بالأجهزة المادية مثل الهواتف وأجهزة الكمبيوتر، ولكن مع تطور الإنترنت والحوسبة السحابية، أصبحت التكنولوجيا أكثر تعقيدًا ومرونة. اليوم، تعتمد فرق العمل على مجموعة واسعة من الأدوات التي تسهل العمل عن بُعد، التعاون في الوقت الفعلي، وتحليل البيانات الكبيرة لتحسين صنع القرار.

شرح أبعاد المتغير المستقل: التكنولوجيا

1. أدوات الاتصال الرقمي

تعريفها: أدوات الاتصال الرقمي هي التطبيقات والبرمجيات التي تُستخدم لتسهيل التواصل بين أعضاء الفريق عبر الإنترنت. تشمل هذه الأدوات البريد الإلكتروني، منصات الدردشة الفورية، مؤتمرات الفيديو، والتطبيقات الاجتماعية مثل Slack و Microsoft Teams.

أهميتها: أدوات الاتصال الرقمي تلعب دورًا حيويًا في تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق، خاصةً في بيئات العمل التي تعتمد على العمل عن بُعد أو الفرق المتوزعة جغرافيًا. تتيح هذه الأدوات لأعضاء الفريق تبادل المعلومات بسرعة، التنسيق في الوقت الفعلي، وتقليل الحواجز التي قد تعوق التواصل التقليدي.

التحديات: بالرغم من الفوائد العديدة، قد تؤدي كثرة استخدام أدوات الاتصال الرقمي إلى زيادة الضغط على الموظفين أو تشتت الإشارات المستمرة. كما أن الإفراط في الاعتماد على هذه الأدوات قد يقلل من جودة التفاعل الشخصي المباشر.

2. أدوات إدارة المشاريع

تعريفها: أدوات إدارة المشاريع هي البرمجيات التي تساعد في تخطيط وتنظيم ومتابعة تنفيذ المشاريع داخل الفريق. تشمل هذه الأدوات برامج مثل Asana، Trello، JIRA، و Microsoft Project، والتي توفر لوحات مهام، جداول زمنية، وتقارير تقدم المشاريع.

أهميتها: أدوات إدارة المشاريع تُساهم في تحسين التنظيم والتنسيق بين أعضاء الفريق من خلال توفير رؤية واضحة للأهداف، تحديد المسؤوليات، ومتابعة التقدم المحرز. كما تساعد هذه الأدوات في تحسين استغلال الموارد وتقليل الأخطاء الناتجة عن سوء التواصل أو التخطيط.

التحديات: التحدي الرئيسي هو أن بعض الفرق قد تجد صعوبة في التكيف مع تعقيد هذه الأدوات، خاصة إذا كانت تحتوي على ميزات متقدمة. أيضاً، قد يؤدي الاعتماد الكامل على أدوات إدارة المشاريع إلى تجاهل المهارات التقليدية في إدارة المشاريع.

3. أتمتة المهام

تعريفها: أتمتة المهام هي استخدام البرمجيات والتكنولوجيا لأداء المهام الروتينية والمتكررة بشكل تلقائي بدون الحاجة إلى تدخل بشري. تتضمن هذه المهام إرسال رسائل البريد الإلكتروني التلقائية، جداول العمل، تحليل البيانات، وحتى المهام المعقدة مثل مراجعة العقود القانونية أو معالجة الفواتير.

أهميتها: تساعد أتمتة المهام في زيادة كفاءة فرق العمل من خلال تحرير الوقت للتركيز على المهام الاستراتيجية والإبداعية. كما تقلل من الأخطاء البشرية وتضمن تنفيذ العمليات بطريقة موحدة ومتسقة. الأتمتة يمكن أن تزيد أيضاً من سرعة العمليات وتحسين الإنتاجية بشكل عام.

التحديات: التحديات تشمل التكلفة الأولية لتطبيق الأنظمة الأوتوماتيكية والتكيف مع التغييرات في سير العمل. بالإضافة إلى ذلك، هناك مخاوف من فقدان الوظائف أو تقليل دور العنصر البشري في بعض المهام.

الخلاصة

هذه الأبعاد الثلاثة من التكنولوجيا تُشكل دعائم رئيسية في تحسين أداء فرق العمل في بيئات العمل الحديثة. أدوات الاتصال الرقمي تسهل التواصل الفعال، أدوات إدارة المشاريع تحسن من التخطيط والتنظيم، وأتمتة المهام ترفع من الكفاءة والإنتاجية. مع ذلك، يجب على الشركات تحقيق التوازن في استخدام هذه الأدوات لتجنب التحديات المحتملة وضمان تحقيق أقصى استفادة منها.

نظريات التكنولوجيا

نظرية الانتشار التكنولوجي

تشير هذه النظرية إلى كيفية انتشار واعتماد التكنولوجيا الجديدة بين الأفراد أو المؤسسات. تشرح النظرية أن تبني التكنولوجيا يعتمد على عدة عوامل منها الفوائد النسبية، توافق التكنولوجيا مع القيم والممارسات الحالية، سهولة استخدامها، والقبالية للتجربة والملاحظة.

Min, S., So, K. K. F., & Jeong, M. (2021)..

نظرية الاستخدام والرضا

تركز هذه النظرية على كيفية استخدام الأفراد للتكنولوجيا لتحقيق حاجاتهم المختلفة مثل التفاعل الاجتماعي، الحصول على المعلومات، أو الترفيه. تنطبق هذه النظرية على فرق العمل في كيفية استخدامهم للتكنولوجيا لتحسين الكفاءة وتحقيق الأهداف.

نظرية التبعية التكنولوجية

تشير هذه النظرية إلى الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا في أداء المهام اليومية، مما قد يؤدي إلى تقليل الاعتماد على المهارات البشرية الأساسية. تقدم هذه النظرية نظرة حذرة حول كيفية تأثير التكنولوجيا على المهارات التقليدية والقدرة على التفكير النقدي

Ghosh, B. N. (2019). *Dependency theory revisited*. Routledge..

نظرية إدارة التكنولوجيا

تركز على كيفية إدارة واستخدام التكنولوجيا بشكل فعال داخل المؤسسات لضمان تحقيق أقصى قدر من الفوائد. تشمل هذه النظرية استراتيجيات تبني التكنولوجيا، إدارة الابتكار، والتخطيط لاستمرارية العمل

Liu, Y., Zang, Y., & Yang, Y. (2020)..

الخلاصة

تعتبر التكنولوجيا من العناصر الأساسية في بيئة العمل الحديثة، حيث تؤثر بشكل مباشر على أداء فرق العمل. من خلال دراسة تطورها وأبعادها ونظرياتها المختلفة، يمكن فهم كيفية تحسين استخدام التكنولوجيا لتحقيق أفضل النتائج الممكنة. يُعد الفهم العميق لهذه الجوانب ضروريًا لتحقيق التوازن بين التكنولوجيا والمهارات البشرية داخل فرق العمل

2.3 أداء فريق العمل

تعريف أداء فريق العمل

أداء فريق العمل يشير إلى مدى فعالية وكفاءة الأفراد في الفريق في تحقيق الأهداف المشتركة. ويشمل أداء الفريق جودة العمل الذي يتم إنجازه، مستوى الإنتاجية، التعاون بين الأعضاء، وقدرتهم على حل المشكلات بشكل جماعي. أداء الفريق هو مقياس لقدرة الفريق على العمل معًا لتحقيق أهداف محددة ضمن إطار زمني وموارد معينة.

تطور مفهوم أداء فريق العمل

مفهوم أداء فريق العمل تطور على مر الزمن من التركيز على الإنتاجية الفردية إلى الاهتمام بالجوانب الجماعية مثل التعاون والتنسيق. في البداية، كانت الشركات تقيس الأداء بشكل فردي، لكن مع مرور الوقت، تم الاعتراف بأن العمل الجماعي يمكن أن يؤدي إلى نتائج أفضل من مجموع الأداءات الفردية. ظهرت نظريات وأساليب جديدة لقياس وتحسين الأداء الجماعي، مع التركيز على عوامل مثل القيادة، التماسك الجماعي، والتواصل الفعال.

في العقود الأخيرة، أصبح تحسين أداء فرق العمل موضوعًا رئيسيًا في إدارة الموارد البشرية والتنمية التنظيمية، مع التركيز على تعزيز الابتكار، زيادة التفاعل بين الأعضاء، وتطبيق التكنولوجيا لتحسين الكفاءة.

أبعاد أداء فريق العمل

****الإنتاجية**:**

مدى قدرة الفريق على تحقيق الأهداف بكفاءة عالية، مما يعني إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد باستخدام الموارد المتاحة بفعالية.

****جودة العمل**:**

تشير إلى مدى دقة وإتقان العمل الذي يقوم به الفريق. جودة العمل تشمل الالتزام بالمعايير المطلوبة وتقليل الأخطاء أو العيوب في المنتج النهائي.

****التعاون والتفاعل بين الأعضاء**:**

مستوى التعاون بين أعضاء الفريق والتفاعل بينهم هو عنصر أساسي في تحسين أداء الفريق. يشمل ذلك قدرة الأعضاء على التواصل بفعالية، حل النزاعات، وتقديم الدعم لبعضهم البعض لتحقيق الأهداف المشتركة.

****حل المشكلات**:**

قدرة الفريق على معالجة المشكلات والعقبات التي تواجههم خلال العمل. يشمل ذلك التفكير الإبداعي، التكيف مع التغيرات، وإيجاد حلول فعالة وسريعة للتحديات.

****الرضا الوظيفي والروح المعنوية**:**

مدى رضا أعضاء الفريق عن بيئة العمل، والعلاقات بينهم، وتأثير ذلك على أدائهم العام. فرق العمل التي تتمتع بروح معنوية عالية غالبًا ما تكون أكثر فعالية وإنتاجية.

نظريات أداء فريق العمل

****نظرية التماسك الجماعي****

تشير هذه النظرية إلى أن الفرق التي تتمتع بمستوى عالٍ من التماسك الجماعي تكون أكثر فعالية في تحقيق الأهداف. التماسك يعني أن أعضاء الفريق لديهم شعور قوي بالانتماء والولاء للفريق، مما يحفزهم على العمل بجدية أكبر لتحقيق النجاح الجماعي. Forsyth, D. R. (2021)

****نظرية القيادة التحويلية**:**

هذه النظرية تركز على دور القادة في تحسين أداء الفريق من خلال التحفيز، التوجيه، وتمكين أعضاء الفريق. القادة التحويليون يلهمون أعضاء الفريق لتحقيق مستويات أعلى من الأداء من خلال تعزيز الثقة، تعزيز الابتكار، وتحفيز الأفراد للعمل نحو رؤية مشتركة. (Siangchokyoo, N., Klinger, R. L., & Campion, E. D. (2020).

****نظرية التوقعات**:**

بحسب هذه النظرية، أداء الفريق يعتمد على توقعات الأعضاء بشأن النتائج المرجوة من عملهم، ومدى اعتقادهم بأن جهودهم ستؤدي إلى تحقيق هذه النتائج. إذا شعر أعضاء الفريق بأن جهودهم ستكون مستكافأ بشكل مناسب، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا لبذل جهد إضافي. (Lee, H. W. (2019).

****نظرية التبادل الاجتماعي**:**

هذه النظرية تركز على العلاقات بين أعضاء الفريق وتأثيرها على الأداء. تشير النظرية إلى أن التفاعلات الإيجابية، مثل الدعم المتبادل والتعاون، تساهم في تعزيز الثقة والتعاون داخل الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء.

(Stafford, L., & Kuiper, K. (2021).

الخلاصة

أداء فريق العمل هو عنصر حاسم في نجاح أي مؤسسة أو مشروع. يعتمد الأداء الفعال للفريق على مجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك الإنتاجية، جودة العمل، التعاون بين الأعضاء، وحل المشكلات. من خلال فهم هذه الأبعاد وتطبيق النظريات المناسبة، يمكن تحسين أداء فرق العمل بشكل كبير، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية أكبر.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تحليل العلاقات بين المتغيرات: التكنولوجيا وأداء فريق العمل

الأنماط في العلاقة بين التكنولوجيا وأداء فريق العمل .

الدراسات السابقة تشير إلى أن هناك نمطًا واضحًا حيث يؤدي الاستخدام الفعال للتكنولوجيا إلى تحسين أداء فرق العمل. وتشمل هذه الأنماط ما يلي:

التكنولوجيا كأداة لتحسين التواصل

هناك إجماع في الدراسات على أن أدوات الاتصال الرقمي تحسن من جودة وسرعة التواصل بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تنسيق أفضل وتحقيق الأهداف بشكل أسرع.

التكنولوجيا ودعم اتخاذ القرار

تبين أن أدوات إدارة المشاريع والتكنولوجيا التحليلية تساهم في تحسين دقة وفعالية القرارات التي يتخذها الفريق. هذا النمط يظهر بوضوح في فرق العمل التي تعتمد على البيانات والتحليل في عملياتها

التكنولوجيا كعامل تعزيز للابتكار

تشير العديد من الدراسات إلى أن التكنولوجيا، وخاصة تلك التي تدعم التعاون الافتراضي، تعزز الابتكار داخل الفرق من خلال توفير منصات للمشاركة الفورية للأفكار وتحليلها

الصراعات في العلاقة بين التكنولوجيا وأداء فريق العمل

رغم الفوائد، أظهرت بعض الدراسات وجود صراعات أو تحديات متعلقة باستخدام التكنولوجيا في فرق العمل:

الاعتماد المفرط على التكنولوجيا

بعض الدراسات أظهرت أن الاعتماد الزائد على التكنولوجيا قد يؤدي إلى ضعف في التفاعل البشري التقليدي، مما يحد من قدرة الفريق على بناء علاقات قوية وتحقيق التفاهم العميق

صعوبات في التكيف مع التكنولوجيا الجديدة

تظهر بعض الدراسات أن أعضاء الفريق قد يواجهون مقاومة أو صعوبة في التكيف مع أدوات تكنولوجيا جديدة، مما قد يعيق أداء الفريق بشكل عام

إرهاق التكنولوجيا

قد تؤدي كثرة استخدام الأدوات التكنولوجية إلى ما يُعرف بـ "إرهاق التكنولوجيا"، حيث يشعر أعضاء الفريق بالإجهاد نتيجة التدفق المستمر للمعلومات والإشعارات، مما يؤثر سلبًا على التركيز والإنتاجية

الفجوات البحثية

الدراسات السابقة تناولت العلاقة بين التكنولوجيا وأداء فرق العمل من زوايا مختلفة، لكن هناك فجوات ملحوظة تحتاج إلى استكشاف أعمق

قياس التأثير الطويل المدى

معظم الدراسات تركز على الآثار القصيرة والمتوسطة المدى لاستخدام التكنولوجيا على أداء الفرق. هناك حاجة لدراسات طويلة المدى لفهم كيف يمكن أن تؤثر التكنولوجيا على الفرق مع مرور الوقت، خصوصًا فيما يتعلق بتطوير المهارات البشرية

التوازن بين التكنولوجيا والتفاعل البشري

بينما تم تسليط الضوء على فوائد التكنولوجيا، فإن هناك فجوة في البحث حول كيفية تحقيق توازن فعال بين استخدام التكنولوجيا والحفاظ على جودة التفاعل البشري داخل الفريق.

دور الثقافة التنظيمية

تحتاج الدراسات إلى استكشاف أعمق لدور الثقافة التنظيمية في تكيف الفرق مع التكنولوجيا. كيف تؤثر الثقافة في مدى نجاح تطبيق التكنولوجيا في تحسين الأداء

جدول: ملخص الفجوات البحثية في العلاقة بين التكنولوجيا وأداء فرق العمل

الأهمية	الوصف	الفجوة البحثية
8/10	الحاجة لدراسات تفحص تأثير التكنولوجيا على الأداء على مدى فترات زمنية طويلة	قياس التأثير الطويل المدى
9/10	كيفية تحقيق توازن فعال بين استخدام التكنولوجيا والحفاظ على جودة التفاعل البشري.	التوازن بين التكنولوجيا والتفاعل البشري
7/10	استكشاف كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح تطبيق التكنولوجيا في فرق العمل.	دور الثقافة التنظيمية

تصميم الشكل 4 من الإعداد الباحث 2024

الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة حول تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل، نجد أن التكنولوجيا تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الكفاءة والإنتاجية داخل الفرق. الأدوات الرقمية مثل أدوات الاتصال وأدوات إدارة المشاريع وأتمتة المهام قد أثبتت فعاليتها في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق، دعم اتخاذ القرارات بشكل أكثر دقة، وزيادة القدرة على الابتكار. ومع ذلك، تم تحديد بعض التحديات مثل الاعتماد المفرط على التكنولوجيا وصعوبات التكيف معها، والتي قد تؤدي إلى تراجع في التفاعل البشري وإرهاق أعضاء الفريق.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

البحث في العلاقة بين التكنولوجيا وأداء فرق العمل يشير إلى ضرورة إجراء دراسات مستقبلية تستكشف الأثر الطويل المدى لاستخدام التكنولوجيا على الأداء. من المهم أيضًا فهم كيفية تحقيق توازن بين الفوائد التي توفرها التكنولوجيا والحفاظ على الجودة البشرية في التفاعل والعمل الجماعي. بالإضافة إلى ذلك، فإن البحث في كيفية

تأثير الثقافة التنظيمية على تكيف الفرق مع التكنولوجيا سيكون ذا أهمية كبيرة في تطوير استراتيجيات ناجحة لتطبيق التكنولوجيا في بيئات العمل المختلفة.

المساهمات الإجمالية لبحثك في هذا المجال

يساهم بحثك في هذا المجال بإضافة رؤى جديدة حول كيفية تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل من خلال تقديم تحليل شامل للعلاقة بين المتغيرات. كما يُسهم البحث في توجيه الانتباه إلى الفجوات البحثية التي تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف، مثل تأثير التكنولوجيا على المدى الطويل، وتحقيق التوازن بين استخدام التكنولوجيا والتفاعل البشري، ودور الثقافة التنظيمية. هذه المساهمات يمكن أن تكون ذات قيمة للممارسين والباحثين على حد سواء في تحسين استراتيجيات إدارة الفرق وتعزيز الأداء من خلال التكنولوجيا.

ختامًا، يمثل هذا البحث خطوة نحو فهم أعمق لدور التكنولوجيا في بيئات العمل، مع التأكيد على الحاجة إلى تحقيق توازن مستدام بين الابتكار التكنولوجي والمحافظة على القيم الإنسانية في العمل الجماعي.

. المراجع

- الأساليب الحديثة للتسيير ودورها في تقييم الأداء بالتطبيق على المؤسسات الاقتصادية. (2009). بالعجز، ح. د. الجزائرية
- واقع القيادة الافتراضية في الجامعات (. (1 3, 2022). (أحليف & خالد العموش ا. يوسف الطراونة pp. 38-7. مجلة كلية التربية الأردنية بالاستناد إلى أسس الإدارة الإلكترونية
- المجلة . تطوير سياسات التعليم قبل الجامعي في ضوء منظومة التحول الرقمي. (2023). عبدالحليم pp. 30-1. التربوية لتعليم الكبار
- توظيف تكنولوجيا التعليم لتحقيق استمرارية العملية التعليمية في ظل جائحة كورونا. مجلو كلية التربية، الصفحات 200-229. عبداللطيف الحجاج. (2022).
- إطار مقترح للعلاقة بين التوافق والصورة الذهنية و تبني تكنولوجيا انترنت الأشياء وأداء المبيعات الداخلية: pp. 161-200. المجلو المصرية دراسة تطبيقية محمد عبدالقادر أحمد ع.ا. ع. (2022)
- Journal of Economic Geography, 1(2), 93-108. فتيحة. (2024). الابتكار والتكنولوجيا الرقمية وأهميتها في المؤسسات الناشئة & , شراك, محمد حسين, فرطاس
- إبراهيم أبو طالب, أ., & أحمد. (2023). مفهوم فلسفة التكنولوجيا. مجلة كلية الاداب. جامعة المنصورة, 73(73)
- الشيخ, ن. م., & نيرة محمود محمد. (2024). فلسفة التكنولوجيا والظاهراتية. مجلة الآداب والعلوم الإنسانية, 98(2), 371-417
- القليوبي. (2022). عقد نقل التكنولوجيا. المجلة الدولية للفقهاء والقضاء والتشريع, 3(2), 227-254

- Min, S., So, K. K. F., & Jeong, M. (2021). Consumer adoption of the Uber mobile application: Insights from diffusion of innovation theory and technology acceptance model. In *Future of tourism marketing* (pp. 2-15). Routledge.
- الأهمية Liu, Y., Zang, Y., & Yang, Y. (2020). China's rural revitalization and development: Theory, technology and management. *Journal of Geographical Sciences*, 30, 1923-1942.
- Forsyth, D. R. (2021). Recent advances in the study of group cohesion. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 25(3), 213.
- Siangchokyoo, N., Klinger, R. L., & Campion, E. D. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101341.
- Lee, H. W. (2019). Moderators of the motivational effects of performance management: A comprehensive exploration based on expectancy theory. *Public Personnel Management*, 48(1), 27-55.
- Stafford, L., & Kuiper, K. (2021). Social exchange theories: Calculating the rewards and costs of personal relationships. In *Engaging theories in interpersonal communication* (pp. 379-390). Routledge.

فصل الملاحق

مقدمة تعريفية عن الاستبيان الخاص بتأثير التكنولوجيا على أداء فريق العمل

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات المتعلقة بتأثير استخدام التكنولوجيا على أداء فريق العمل داخل المؤسسات. مع التطورات السريعة في مجال التكنولوجيا واعتمادها بشكل متزايد في العديد من العمليات والأنشطة اليومية، أصبح من المهم فهم كيف تؤثر هذه الأدوات التكنولوجية على إنتاجية الفرق، مستوى التعاون بين الأعضاء، وكفاءة العمليات التشغيلية.

سيساعد هذا الاستبيان في تقديم صورة شاملة عن آراء وتجارب العاملين فيما يخص استخدام التكنولوجيا، مثل أدوات الاتصال الرقمي، أدوات إدارة المشاريع، وأتمتة المهام، وتأثيرها على الأداء اليومي للفريق، بما في ذلك تعزيز الكفاءة، تحسين التواصل، وزيادة الرضا الوظيفي.

المعلومات التي سيتم جمعها من هذا الاستبيان ستكون أساسية لتحليل كيف يمكن تحسين أداء الفريق من خلال استخدام التكنولوجيا بشكل أفضل، وسيتم التعامل مع الإجابات بسرية تامة واستخدامها لأغراض بحثية فقط. نأمل في الحصول على إجابات دقيقة وصريحة لتعزيز فهمنا لهذا المجال.

نشكركم على مساهمتكم القيمة

المعلومات الشخصية

						الفئة العمرية
	40 فأكثر	40-36	35-31	30-26	25 وأقل	
						المستوى التعليمي
	متوسط	ثانوي	جامعي			
أنثى			ذكر			الجنس

المحور الأول

المتغير	ابعاد المتغير	العدد	المصدر
التكنولوجيا	1 - أدوات الاتصال الرقمي	3	
	2 - أدوات إدارة المشاريع	3	
	3. - أتمتة المهام	2	

المحور الثاني

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
فريق العمل	فريق العمل	2	

غير موافق	محايد	موافق	المحور الأول: التكنولوجيا
			البعد الأول: أدوات الاتصال الرقمي
			هل تساعد أدوات الاتصال الرقمي في تسهيل التواصل بين أعضاء الفريق؟
			هل تعزز أدوات الاتصال الرقمي التفاعل الفوري بين أعضاء الفريق؟
			هل تسهم أدوات الاتصال الرقمي في تحسين التنسيق بين الفرق المتعددة؟
			هل تُعتبر أدوات الاتصال الرقمي وسيلة فعالة لتبادل المعلومات بسرعة بين الفريق؟
			البعد الثاني: أدوات إدارة المشاريع
			هل تسهم أدوات إدارة المشاريع في توزيع المهام بشكل أكثر فعالية؟
			هل تساعد أدوات إدارة المشاريع في متابعة تقدم المهام والمشاريع بوضوح؟
			هل تساهم أدوات إدارة المشاريع في تسهيل تنظيم الموارد المطلوبة لتنفيذ المشاريع؟
			هل توفر أدوات إدارة المشاريع تقارير واضحة حول أداء الفريق؟
			البعد الثالث: أتمتة المهام
			هل تساهم أتمتة المهام في تقليل الوقت المستغرق لتنفيذ المهام الروتينية؟
			هل تسهم أتمتة المهام في تحسين دقة العمل وتقليل الأخطاء؟
			هل تساهم أتمتة المهام في تحسين سرعة إنجاز المهام اليومية؟
			هل تساهم أتمتة المهام في تحسين تركيز الفريق على المهام الأكثر أهمية؟

غير موافق	محايد	موافق	المحور الثاني: فريق العمل
			الأداء
			هل تعتقد أن أداء فريق العمل قد تحسن بفضل استخدام التكنولوجيا الحديثة؟
			هل ترى أن فريق العمل قادر على إنجاز المهام بكفاءة أعلى باستخدام الأدوات الرقمية؟
			هل تعتقد أن فريق العمل قادر على تحقيق أهدافه ضمن الإطار الزمني المحدد؟
			هل ساهم استخدام التكنولوجيا في تقليل الأخطاء أثناء العمل داخل الفريق؟
			التعاون
			هل تساعد التكنولوجيا في تحسين مستوى التعاون بين أعضاء الفريق؟
			هل تسهم أدوات الاتصال الرقمية في تعزيز التواصل بين أعضاء الفريق المختلفين؟
			هل ساهم استخدام أدوات إدارة المشاريع في تحسين تنسيق المهام بين أعضاء الفريق؟
			هل تعتقد أن التكنولوجيا تساعد في تعزيز روح الفريق وتحقيق تعاون أكثر فاعلية؟
			الإنتاجية
			هل ساهمت التكنولوجيا في زيادة إنتاجية فريق العمل؟
			هل ساهمت الأدوات التكنولوجية في تقليل الوقت المستغرق لإتمام المهام؟
			هل ساعدت التكنولوجيا في تمكين أعضاء الفريق من العمل بشكل أكثر استقلالية؟
			هل ترى أن استخدام التكنولوجيا قد ساهم في تحسين رضا أعضاء الفريق عن أدائهم؟

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/uyfX8pfF4YM74jxn7>

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3. المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التكنولوجيا على أداء فريق العمل من خلال استكشاف الأبعاد المختلفة للتكنولوجيا المستخدمة وقياس علاقتها بأداء الفرق. اعتمدت الدراسة على ****المنهج الوصفي التحليلي****، الذي يمكن من جمع وتحليل البيانات للوصول إلى فهم شامل للعلاقات بين متغيرات الدراسة

تم استخدام ****أسلوب الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات****، حيث تم تصميم مجموعة من الأسئلة لتحديد مدى تأثير أدوات التكنولوجيا المختلفة على أداء فرق العمل، مع قياس مستوى التحسين في الكفاءة والتفاعل ومستوى الإنجاز. وقد صُممت الاستبيانات بناءً على مقاييس سابقة في الأدبيات، مما يضمن موثوقية وصدق الأداة المستخدمة

كما تم الاعتماد على ****أساليب التحليل الكمي**** باستخدام برامج إحصائية لتحليل البيانات مثل التحليل الوصفي وتحليل الانحدار وتحليل الارتباط، وذلك لتقديم نتائج تعكس العلاقة الإحصائية بين استخدام التكنولوجيا وأداء فريق العمل. سيساهم هذا المنهج في تقديم صورة دقيقة وشاملة حول كيفية تحسين التكنولوجيا من أداء الفرق، مما يدعم الدراسات السابقة ويفتح المجال لإجراء أبحاث مستقبلية في هذا المجال

3.1. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

****التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث****

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التكنولوجيا على أداء فريق العمل، وتم تحديد التعريفات الإجرائية للمتغيرات الأساسية على النحو التالي:

****المتغير المستقل: **التكنولوجيا 1.**

التعريف الإجرائي ******: يقصد بالتكنولوجيا هنا الأدوات والتقنيات الرقمية المستخدمة لدعم وتسريع ****** - العمل وتحسين الكفاءة ضمن فرق العمل. وتشمل أدوات الاتصال الرقمي، وأدوات إدارة المشاريع، وأتمتة

المهام. يتم قياس هذا المتغير من خلال استبيان يقيم مستوى استخدام هذه الأدوات وتأثيرها المباشر على أداء الفريق.

:**الأبعاد الإجرائية** -

- أدوات الاتصال الرقمي **: يقيس مستوى استخدام أدوات التواصل مثل البريد الإلكتروني، ** - وتطبيقات الرسائل الفورية، ومنصات الاجتماعات الافتراضية
- أدوات إدارة المشاريع **: يقيم استخدام تقنيات مثل أنظمة إدارة المشاريع الرقمية التي تساعد في ** - التخطيط، وتوزيع المهام، ومتابعة الإنجاز
- أتمتة المهام **: يقيس استخدام التقنيات التي تساعد في تسريع العمليات وتوفير الوقت والجهد من ** - خلال تقليل التدخل البشري في المهام الروتينية

**المتغير التابع: **أداء فريق العمل 2.

التعريف الإجرائي **: يُعرّف أداء فريق العمل بمدى تحسين الإنتاجية، وزيادة التفاعل، ورفع مستوى ** - إنجاز المهام وجودتها بفعل استخدام التكنولوجيا. يُقاس هذا المتغير من خلال استبيان يقيم العناصر الأساسية للأداء مثل الكفاءة، ورضا الفريق، وقدرة الفريق على تحقيق الأهداف المحددة

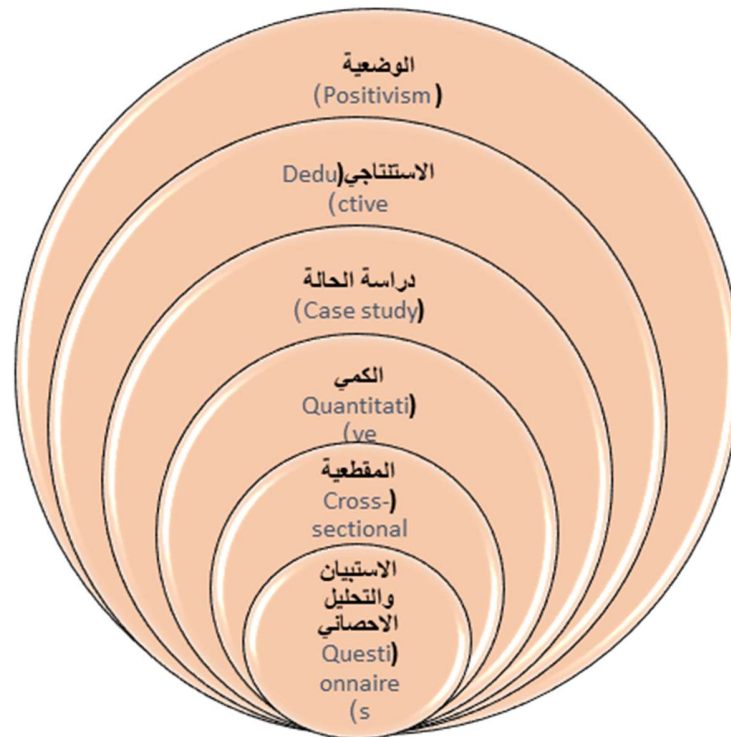
:**المؤشرات الإجرائية** -

- الإنتاجية **: تقيس مدى زيادة إنتاج الفريق بسبب استخدام التكنولوجيا ** -
- التفاعل والتعاون **: يقيس تأثير التكنولوجيا في تسهيل العمل الجماعي وتعزيز التفاعل بين أعضاء ** - الفريق
- جودة الأداء **: تقيس مدى التحسن في دقة وإتقان المهام بفعل استخدام التكنولوجيا ** -

تساعد هذه التعريفات الإجرائية في ضمان دقة وموثوقية القياس خلال الدراسة، مما يدعم الوصول إلى نتائج دقيقة حول العلاقة بين التكنولوجيا وأداء فرق العمل

1.8 منهجية الدراسة:

- (Positivism فلسفة البحث: الوضعية.)
- (Deductive منهجية البحث: الاستنتاجي.)
- (Case study استراتيجية البحث: دراسة الحالة)
- (Quantitative نوع البحث: الكمي)
- (Cross-sectional الأفق الزمني: المقطعية)
- (Questionnaires التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي)



****مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات****

1. **مجتمع البحث**

- **التعريف**:** مجتمع البحث في هذه الدراسة يشمل جميع فرق العمل التي تستخدم التكنولوجيا في ** - عملياتها اليومية، ضمن الشركات المتوسطة والكبيرة في القطاعات التي تتطلب التعاون المستمر وإدارة المشاريع بشكل يومي.
- **الخصائص**:** تم تحديد مجتمع البحث ليشمل فرق العمل التي تعتمد على أدوات الاتصال الرقمي، ** - وأدوات إدارة المشاريع، وأتمتة المهام، حيث تتفاوت مستويات استخدام التكنولوجيا بين هذه الفرق مما يوفر مرونة في تحليل تأثيرها على الأداء.

2. **طرق أخذ العينات**

- **طريقة العينة العشوائية البسيطة**:** استخدمت هذه الطريقة لضمان تمثيل المجتمع بأكمله وتجنب ** - التحيز. حيث تم اختيار فرق العمل بشكل عشوائي من مختلف الأقسام لضمان تنوع البيانات. هذه الطريقة تساعد في زيادة موثوقية النتائج، خاصة في حال وجود تباين كبير في الاعتماد على التكنولوجيا بين الفرق.
- **طريقة العينة الطبقية**:** تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات بناءً على مستوى اعتماد التكنولوجيا، ** - مثل فرق تعتمد على الأدوات الرقمية بشكل كبير وأخرى بشكل متوسط وأخرى بشكل محدود، لضمان دراسة دقيقة لتأثير التكنولوجيا وفقاً لمستويات مختلفة.

****تقنيات أخذ العينات****

- **العينة العشوائية المنتظمة**:** تم اختيار فرق العمل بفاصل معين (مثلاً كل فرقة خامسة) بعد ترتيب ** - جميع الفرق بشكل عشوائي. يساهم ذلك في زيادة الموضوعية وتقليل التحيز الشخصي في اختيار الفرق.
- **العينة العنقودية**:** استخدمت في حالة الشركات الكبيرة التي تحتوي على عدة فروع، حيث تم تقسيم ** - الفرق إلى مجموعات (عنقود) حسب الموقع الجغرافي، وتم اختيار فرق من كل فرع بشكل عشوائي لتمثيل مختلف المناطق.

يتيح استخدام هذه الطرق والتقنيات جمع بيانات دقيقة وشاملة من مجتمع البحث، بما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل تأثير التكنولوجيا على أداء فرق العمل بفعالية.

المتغير المستقل: التكنولوجيا

واعتمد الباحث على الاستبانات وذلك لقياس المتغير المستقل (التسويق الإلكتروني) وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي: أدوات الاتصال الرقمي، أدوات إدارة المشاريع، أتمت المهام ، بإجمالي 6 فقرة للمتغير كله. حيث أن البعد

أدوات الاتصال الرقمي يتكون من 3 عناصر، والبعد أدوات إدارة المشاريع يتكون من 3 عناصر، والبعد أتمت المهام

يتكون من 2 عناصر. نوع الاستبيان هو لكيرت الثلاثي. حيث، 1= موافق، بينما 2= محايد 3= غير موافق

المصدر	العدد	ابعاد المتغير	المتغير
	3	1 - أدوات الاتصال الرقمي	التكنولوجيا
	3	2 - أدوات إدارة المشاريع	
	2	3. - أتمتة المهام	
	8	العدد	

واعتمد الباحث على الاستبانات وذلك لقياس المتغير التابع (فريق العمل) وذلك من البعد الأساسي وهو فريق العمل حيث يتكون من 2 عناصر نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي. حيث، 1= موافق 2= محايد، بينما = غير موافق

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
	2	فريق العمل	فريق العمل

أنواع البيانات

في هذا القسم، يعرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث

البيانات الأولية

تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة.

تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عال –

. تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

البيانات الثانوية

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة .

-تم الطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع

قيد البحث –. تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة 7 الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام (وتحديداً 28 لتحليل البيانات المجمعة. الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS) (الإصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق) التحليل العاملي الاستكشافي (لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات) اختبار كرو نباخ ألفا (بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.