

أثر اختلاف الخلفيات المهنية في فعالية التواصل والإنتاجية داخل فرق العمل متعددة التخصصات:
دراسة تطبيقية على شركة لندن للاستثمارات في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/كرم عمر محمد ملحم

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

تشهد بيئة الأعمال الحديثة تطورًا متسارعًا يتطلب تكاملًا بين مختلف التخصصات داخل فرق العمل لتحقيق الأداء الأمثل والابتكار المستدام. فلم يعد النجاح يُبنى فقط على وجود مهارات فردية متخصصة، بل أصبح مرهونًا بقدرة الأفراد من خلفيات مهنية مختلفة على التواصل الفعال والتكامل الوظيفي داخل فرق العمل. ولهذا، اتجهت المؤسسات إلى تشكيل فرق متعددة التخصصات تجمع بين المهندسين، المحاسبين، خبراء التقنية، مديري المشاريع، والاستشاريين القانونيين، من أجل توفير حلول شاملة للمشكلات المعقدة.

ورغم المزايا الكبيرة لهذا التنوع، إلا أن الاختلاف في الخلفيات المهنية يؤدي غالبًا إلى فجوات في الفهم وسوء تفسير الرسائل، بسبب تباين المصطلحات، وأنماط التفكير، واللغة المهنية المستخدمة. يُضاف إلى ذلك تفاوت الاهتمامات بين مستويات الإدارة المختلفة؛ حيث يركّز التنفيذيون على التفاصيل التشغيلية، بينما تهتم الإدارة العليا (C-Level) بالنتائج النهائية، وهو ما قد يخلق فجوة في التوقعات والتواصل داخل الفريق.

إن هذه التحديات لا تقف عند حدود الحوار اليومي بين الموظفين، بل تمتد لتؤثر مباشرة على مستوى الإنتاجية داخل المنظومة. إذ قد يؤدي ضعف التواصل إلى إبطاء اتخاذ القرار، وتكرار الجهود، وتعثر تنفيذ المشاريع، مما يُضعف قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة.

من هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى فهم أثر اختلاف الخلفيات المهنية والمستويات الإدارية على فعالية التواصل داخل فرق العمل متعددة التخصصات، وتحليل انعكاسات هذا الأثر على إنتاجية المؤسسة. كما تسعى إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لسد الفجوات التواصلية، مما يُسهم في

رفع كفاءة الأداء، وتسريع إنجاز المشاريع، وخلق بيئة عمل متجانسة تدفع نحو تحقيق أهداف التنمية المؤسسية بشكل أكثر سلاسة وفعالية.

مشكلة الدراسة:

رغم اعتماد المؤسسات الحديثة على فرق عمل متعددة التخصصات لتحقيق تكامل وظيفي وزيادة فعالية الأداء، إلا أن هذا التعدد قد ينتج عنه تحديات حقيقية في التواصل بين أعضاء الفريق. فالاختلاف في الخلفيات المهنية يؤدي إلى تباين في المصطلحات المستخدمة، وطريقة تحليل المشكلات، ونمط التعبير عن الأفكار. ونتيجة لذلك، قد يفقد التواصل بين أعضاء الفريق جزءاً من فعاليته، مما يؤثر سلباً على وضوح الأهداف، وسرعة الإنجاز، ودقة اتخاذ القرارات.

في المشاريع التي تضم مهنيين من تخصصات كالهندسة، المحاسبة، وتقنية المعلومات، تتضح هذه الفجوة في التفاهم أكثر من غيرها. حيث قد يُسيء أحد الأعضاء تفسير ما يطرحه زميله بسبب مرجعية مهنية مختلفة، أو قد يغيب عن الحوار بعد استبعاده ذهنياً لعدم توافق "لغة الطرح" مع ما اعتاد عليه.

ومن هنا، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر هذا التنوع المهني في التواصل داخل فرق العمل، وتحديد ما إذا كان يؤدي إلى ضعف في الأداء العام للمجموعة، وانخفاض في إنتاجية المؤسسة.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من اعتبارات علمية وعملية في آنٍ واحد، نظراً لطبيعة موضوعها الذي يتقاطع مع مفاهيم الإدارة، والسلوك التنظيمي، وفعالية العمل الجماعي، وهي على النحو التالي:

أولاً: الأهمية العلمية والأكاديمية

1. تسهم الدراسة في سد فجوة بحثية تتعلق بالتواصل بين أعضاء فرق العمل متعددة التخصصات، وهي فجوة قلما تُعالج بشكل مباشر في الأدبيات الإدارية.
2. تقدم نموذجًا تحليليًا لفهم العلاقة بين اختلاف الخلفيات المهنية وضعف التواصل، مما يساعد على إثراء النقاش الأكاديمي حول التواصل التنظيمي في السياقات المهنية المتنوعة.
3. تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تربط بين هذا النوع من التحديات وأداء المؤسسات على المدى الطويل.

ثانيًا: الأهمية العملية والتطبيقية

1. توفر الدراسة رؤى عملية للمديرين وصنّاع القرار داخل المؤسسات متعددة التخصصات لفهم مصادر التحديات التواصلية التي قد تعيق الأداء الفعّال.
2. تساعد نتائج الدراسة في تحسين بيئة العمل الداخلية من خلال تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لسد الفجوة بين التخصصات، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورفع كفاءة الفرق.
3. تدعم جهود التنمية المؤسسية وتسريع تنفيذ المشاريع من خلال تحسين فهم الأدوار المتبادلة وتجنب سوء الفهم أو تكرار الجهود.

4. تواكب هذه الدراسة توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، والتي تؤكد على رفع كفاءة

الأداء في القطاعين العام والخاص، وتحقيق أعلى درجات التكامل المؤسسي والإنتاجية،

وتحفيز بيئة العمل التعاونية التي تستثمر الإمكانيات البشرية بشكل أمثل.

وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة لا تخدم فقط شركة لدن للاستثمارات، وإنما يمكن تعميمها على

مؤسسات مشابهة داخل المملكة وخارجها، خاصة تلك التي تعتمد على فرق متعددة التخصصات

لتحقيق أهدافها التشغيلية والتنموية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل أثر اختلاف الخلفيات المهنية على فعالية التواصل داخل

فرق العمل متعددة التخصصات، من خلال مجموعة من الأهداف الرئيسية والفرعية، على النحو التالي:

الهدف العام:

تحليل تأثير اختلاف الخلفيات المهنية على فعالية التواصل بين أعضاء فرق العمل متعددة

التخصصات، وتحديد مدى انعكاس ذلك على أداء المؤسسة وإنتاجيتها.

الأهداف الفرعية:

- تحديد طبيعة التخصصات المهنية الأكثر شيوعاً داخل فرق العمل في شركة لدن

للاستثمارات.

- قياس مستوى فعالية التواصل بين أعضاء الفريق ذوي الخلفيات المهنية المختلفة.

- تحليل العلاقة بين اختلاف اللغة المهنية وفهم الأهداف المشتركة داخل الفريق.
- التعرف على التحديات التي تنشأ أثناء تنفيذ المشاريع نتيجة غياب الفهم المتبادل بين التخصصات.
- تقييم انعكاس ضعف التواصل على مستوى الإنتاجية داخل الفرق متعددة التخصصات.
- اقتراح حلول وتوصيات عملية تسهم في تعزيز التواصل بين التخصصات المختلفة بما يحقق تكاملاً وظيفياً ويرفع الأداء المؤسسي.

تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي للدراسة:

ما أثر اختلاف الخلفيات المهنية على فعالية التواصل والإنتاجية داخل فرق العمل متعددة التخصصات في شركة لدن للاستثمارات؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما أكثر التخصصات المهنية تبايناً في أسلوب التواصل داخل فرق العمل؟
2. كيف يؤثر اختلاف الخلفيات المهنية في فهم الأهداف المشتركة بين أعضاء الفريق؟
3. إلى أي مدى ينعكس ضعف التواصل الناتج عن اختلاف التخصصات على إنتاجية الفريق؟
4. ما أبرز التحديات التي يواجهها الموظفون في تفسير الرسائل المهنية المتبادلة؟

5. ما المقترحات العملية التي يمكن تطبيقها لتعزيز التواصل بين التخصصات المختلفة داخل

الفريق؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

• الفرضية الصفرية: (H_0)

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الخلفيات المهنية ومستوى الإنتاجية في فرق العمل متعددة التخصصات.

• الفرضية البديلة: (H_1)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الخلفيات المهنية ومستوى الإنتاجية في فرق العمل متعددة التخصصات.

الفروض الفرعية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنتاجية بين الفرق التي تتسم بتجانس مهني وتلك التي تتسم بتنوع مهني.

2. اختلاف المصطلحات وأساليب التفكير بين أعضاء الفريق يؤدي إلى تراجع فعالية التواصل، ما ينعكس سلبًا على الإنتاجية.

3. ضعف الفهم المتبادل بين أعضاء الفريق نتيجة لاختلاف الخلفيات المهنية يؤدي إلى إبطاء إنجاز المهام وتكرار العمل.

4. تبني لغة مهنية مشتركة واستراتيجيات تواصل واضحة يساهم في تحسين الأداء العام للفريق متعدد التخصصات.

5. الفرق التي تتلقى تدريباً مشتركاً على مهارات التواصل بين التخصصات تُظهر مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

1. الرشيد (2021): "دور فريق العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر فرق العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على أداة الاستبانة لجمع البيانات. أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين فعالية فرق العمل ومستوى الأداء الوظيفي، وأبرزت أهمية وضوح الأدوار وتوافر مهارات التواصل والتعاون داخل الفريق.

2. يونس & دعاء (2019): "فريق العمل وأثره في الإنتاجية في إدارة مؤسسات الدولة الكبيرة -

دراسة تطبيقية على جامعة البصرة"

ركزت هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين فرق العمل والإنتاجية داخل المؤسسات الحكومية، وذلك من خلال تطبيقها على جامعة البصرة. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وبيّنت النتائج أن

تشكيل فرق عمل متعددة التخصصات يساهم في رفع الإنتاجية شريطة وجود تواصل فعال وتنسيق واضح بين أعضاء الفريق، كما نبّهت إلى أن ضعف التواصل قد يؤدي إلى إعاقة الأداء وتكرار الجهد.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية

3. Heitzmann et al. (2021): "Cross-disciplinary Research in Learning and Instruction"

تناولت هذه الدراسة أوجه التعاون متعدد التخصصات في البيئات التعليمية، وأشارت إلى أهمية تطوير مهارات حل المشكلات المشتركة وتبني لغة موحدة بين المتخصصين. أوضحت النتائج أن غياب الفهم المشترك للمنهجيات والمصطلحات يضعف التعاون ويؤثر سلبيًا على جودة العمل الجماعي.

4. Zhao, Xinjin (2020): "Cross Discipline Communication"

تناولت هذه المقالة التحديات الناتجة عن التواصل بين المهنيين من تخصصات مختلفة مثل المهندسين والمديرين والمحاسبين. شددت على أن لكل تخصص لغته ومفاهيمه التي قد تؤدي إلى سوء فهم وتضارب في التنفيذ، وأوصت بتبني لغة مهنية مشتركة وأدوات مرجعية تسهل التفاهم بين أعضاء الفريق.

5. Jordan et al. (2009): "Cross-disciplinary Practice in Engineering Contexts"

أجريت هذه الدراسة في سياقات هندسية متعددة، واستخدمت منهجًا نوعيًا لتحليل الكيفية التي يدرك بها الأفراد من تخصصات مختلفة طبيعة العمل الجماعي. أكدت النتائج أن اختلاف الخلفيات المهنية قد يؤدي إلى تباين في الفهم والتوقعات، وأن تعزيز التواصل الفعال يتطلب فهماً عميقاً للغة المشتركة بين التخصصات.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

- أكدت الدراسات على أن فرق العمل المتعددة التخصصات قد تعاني من ضعف في التواصل بسبب اختلاف اللغة المفاهيمية والمهنية.
- جميع الدراسات أظهرت وجود تأثير مباشر أو غير مباشر لفعالية التواصل على جودة الأداء والإنتاجية.
- قدمت نماذج وأدوات بحثية يمكن الاستفادة منها في تصميم أدوات الدراسة الحالية (مثل الاستبانة أو المنهج الوصفي التحليلي).
- كشفت عن أهمية تعزيز الوعي داخل الفرق بأهمية التواصل المشترك، وضرورة التدريب المتبادل بين التخصصات لتقليص فجوات الفهم.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

- تُعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تتناول بشكل مباشر العلاقة بين اختلاف الخلفيات المهنية وفعالية التواصل داخل فرق العمل، وربط هذا العامل بأثره على الإنتاجية في بيئة استثمارية سعودية خاصة.
- بخلاف الدراسات السابقة التي ركزت على القطاع الأكاديمي أو الحكومي، فإن هذه الدراسة تطبق في شركة استثمارية واقعية في المملكة العربية السعودية، مما يمنحها طابعًا تطبيقيًا يمكن تعميم نتائجه.

- تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية واضحة لمعالجة فجوة التواصل المهني، بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتسريع الإنتاجية.
- تتناغم الدراسة مع توجهات رؤية السعودية 2030 في تعزيز الكفاءة المؤسسية، ورفع مستوى التكامل المهني بين التخصصات المختلفة في بيئة العمل المحلية.
- من الناحية العلمية، تطرح الدراسة إشكالية جديدة في حقل إدارة الأعمال من خلال تحليل تأثير "اختلاف الخلفيات المهنية" كتحديّ تواصلٍ له تبعات تنظيمية وإنتاجية، وهو محور لم يتم تناوله بشكل مباشر أو مركز في الأدبيات السابقة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تقوم هذه الدراسة على تحليل أثر اختلاف الخلفيات المهنية في فعالية التواصل داخل فرق العمل متعددة التخصصات، وربط ذلك بمستوى الإنتاجية في بيئة استثمارية سعودية. ومن هذا المنطلق، فإن الأساس النظري للبحث يستند إلى عدة مفاهيم وإطارات فكرية نوضحها فيما يلي:

أولاً: مفهوم الخلفية المهنية (Professional Background)

تشير الخلفية المهنية إلى نوع التعليم، التدريب، والخبرات العملية التي يكتسبها الفرد ضمن مجاله التخصصي، مثل الهندسة، المحاسبة، الإدارة، أو تقنية المعلومات. تؤثر هذه الخلفية على:

- طريقة التفكير واتخاذ القرار.
- المصطلحات المستخدمة في الحوار المهني.
- أنماط التفاعل مع الآخرين.

وقد أظهرت الدراسات أن تنوع الخلفيات يؤدي إلى ثراء معرفي، لكنه قد يُنتج أيضًا تعارضًا في الفهم والتوقعات داخل الفريق إذا لم تُدار هذه الاختلافات بشكل فعال.

ثانيًا: مفهوم فعالية التواصل (Communication Effectiveness)

فعالية التواصل تعني قدرة الفريق على تبادل الأفكار والمعلومات بوضوح ودقة وسرعة. ويشمل ذلك:

- اللغة المشتركة والمفاهيم الموحدة.
- وضوح الرسائل وتتسقها مع المتلقي.
- التغذية الراجعة وفهم السياق التنظيمي.

تتأثر فعالية التواصل بعوامل مثل الفروقات الثقافية والمهنية، التسلسل الإداري، واستخدام الوسائل المناسبة، مما يجعل اختلاف الخلفيات المهنية من أبرز التحديات التي تعوق التواصل الفعال.

ثالثًا: الإنتاجية (Productivity)

الإنتاجية في السياق المؤسسي تُعرف بأنها ناتج العمل مقارنة بالموارد المستهلكة، وهي مؤشر جوهري على كفاءة الأداء. وتتأثر بعوامل متعددة، منها:

- وضوح الأدوار وتوزيع المهام.
- جودة التواصل داخل الفريق.
- قدرة الفريق على تجاوز الفروقات والتنسيق بشكل منسجم.

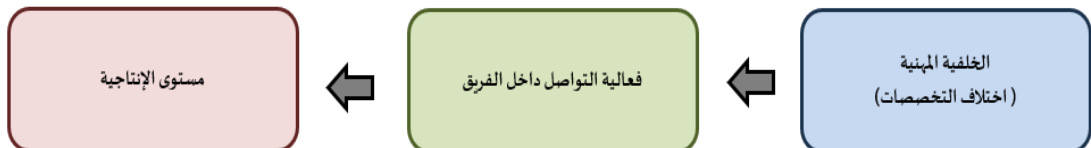
رابعًا: العلاقة بين المتغيرات

من خلال استعراض المفاهيم أعلاه، يمكن صياغة العلاقة النظرية على النحو التالي:

- الخلفية المهنية المختلفة تؤثر على أسلوب الفهم والتحاور.
- هذا التأثير يؤدي إلى تفاوت في فعالية التواصل داخل الفريق.
- ضعف التواصل يؤدي بدوره إلى انخفاض في الإنتاجية من حيث الوقت، وضوح الأهداف، وجودة النتائج.

خامسًا: الإطار النظري المرجعي

يمكن الاستناد إلى نظرية "التكامل المعرفي في فرق العمل" (Cognitive Integration in Teams)، والتي تشير إلى أن الأداء الأمثل في الفرق المتنوعة لا يتحقق فقط بتعدد الخبرات، بل يتطلب وجود آليات تنظيمية تضمن التواصل الفعال وتنسيق الأدوار. كما تدعم النظرية مفهوم "اللغة التنظيمية المشتركة" (Shared Organizational Language) كوسيلة للحد من التشويش الإدراكي الناتج عن تباين الخلفيات.



شكل (1-1): النموذج التصوري للدراسة

إن النموذج التصوري للدراسة المبين أعلاه (شكل 1-1) يوضح العلاقة النظرية بين المتغيرات الثلاثة الأساسية:

1. الخلفية المهنية (اختلاف التخصصات)

2. فعالية التواصل داخل الفريق

3. مستوى الإنتاجية

يمثل النموذج كيف يؤدي اختلاف الخلفيات المهنية إلى تحديات في التواصل، والتي بدورها تنعكس على مستوى إنتاجية فرق العمل في بيئة الشركة الاستثمارية.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على منهجية علمية منظمة تهدف إلى استقصاء أثر اختلاف الخلفيات المهنية على فعالية التواصل داخل فرق العمل متعددة التخصصات، وربط هذا العامل بمستوى الإنتاجية في شركة "لدن للاستثمارات" في المملكة العربية السعودية. وفيما يلي تفصيل لمكونات المنهجية المعتمدة:

أولاً: منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لملاءمته لدراسة الظواهر التنظيمية وتحليل العلاقات بين المتغيرات كما هي في الواقع، دون تدخل مباشر من الباحث، مع التركيز على جمع البيانات من الميدان وتحليلها إحصائيًا لفهم طبيعة العلاقات والاتجاهات القائمة.

ثانيًا: نوع الدراسة:

تُعد هذه الدراسة من فئة الدراسات التطبيقية الميدانية، كونها تسعى إلى معالجة مشكلة عملية حقيقية داخل بيئة استثمارية سعودية، من خلال جمع بيانات مباشرة من الأفراد العاملين في فرق عمل متباينة التخصص.

ثالثًا: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في شركة "لدن للاستثمارات"، ممن يعملون ضمن فرق متعددة التخصصات، تشمل مهندسين، محاسبين، مديري مشاريع، متخصصي تسويق وتقنية معلومات، وغيرهم.

رابعًا: عينة الدراسة:

تم اعتماد العينة القصدية (Purposive Sample) لاختيار الأفراد الذين تنطبق عليهم الشروط التالية:

- العمل ضمن فريق يضم أعضاء من خلفيات مهنية مختلفة.
- خبرة لا تقل عن ستة أشهر داخل الفريق أو المشروع المشترك.
- المشاركة الفعلية في مهام جماعية داخل مشاريع الشركة.

سيتم تحديد العدد النهائي للعينة بناءً على حجم المجتمع الكلي، واستخدام معادلة كريجسي ومورغان لتحديد الحجم المناسب للعينة بدرجة ثقة 95%.

خامسًا: أساليب تحليل البيانات:

سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من أدوات الدراسة، وذلك من خلال الأساليب التالية:

- التحليل الوصفي (المتوسطات والانحرافات المعيارية).
- اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار البسيط لدراسة أثر فعالية التواصل على الإنتاجية.
- اختبارات الفروق (T-test أو ANOVA) لتحليل المتغيرات حسب الخصائص الديموغرافية للمشاركين.

أدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة على أداة رئيسية لجمع البيانات وهي الاستبانة المغلقة، المصممة لتغطية محاور الدراسة الثلاثة، على النحو التالي:

المحور الأول: الخلفية المهنية :

يتضمن أسئلة تقيس درجة تنوع التخصصات ضمن الفريق، ومدى إدراك المشاركين لاختلاف أنماط التفكير وأساليب العمل بين أعضاء الفريق.

المحور الثاني: فعالية التواصل داخل الفريق:

يقيس وضوح الرسائل، سرعة الفهم، وجود التغذية الراجعة، ومدى وجود سوء فهم أو تأخير في التواصل نتيجة اختلاف الخلفيات.

المحور الثالث: مستوى الإنتاجية:

يتضمن مؤشرات على مدى تأثير كفاءة الأداء الجماعي بتحديات التواصل، ودرجة تحقيق الأهداف ضمن الوقت المحدد، والانطباع العام عن نتائج الفريق.

تم تصميم فقرات الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق بشدة، إلى 5 = أوافق بشدة).

سيتم التحقق من صدق الأداة وثباتها من خلال:

صدق المحتوى (Content Validity):

بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين من المتخصصين في الإدارة والموارد البشرية.

ثبات الأداة (Reliability):

باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) بعد التطبيق الأولي (الاستبيان التجريبي).

حدود الدراسة :

لضمان وضوح نطاق البحث وتحديد العوامل المؤثرة في نتائجه، يتم بيان حدود الدراسة وفقاً لما يلي:

1. الحدود الموضوعية (Thematic Boundaries):

تتمثل الحدود الموضوعية في دراسة أثر اختلاف الخلفيات المهنية على فعالية التواصل داخل فرق العمل متعددة التخصصات، وانعكاس ذلك على الإنتاجية. وتُعنى الدراسة بتحليل العلاقة بين هذه المتغيرات من منظور العاملين داخل شركة استثمارية سعودية، ولا تمتد إلى تحليل عوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو أساليب القيادة أو نماذج التحفيز.

2. الحدود المكانية (Geographical Boundaries):

تقتصر الدراسة ميدانيًا على شركة "لدن للاستثمارات" في المملكة العربية السعودية، باعتبارها بيئة عمل تضم فرقًا متنوعة التخصصات ضمن مشاريعها، وتُمثل نموذجًا واقعيًا لتطبيق أهداف الدراسة.

3. الحدود الزمانية (Temporal Boundaries):

تم تنفيذ الدراسة خلال العام الأكاديمي 2024 / 2025م، مع تحديد فترة جمع البيانات بين شهري سبتمبر ونوفمبر 2025م، وقد تتأثر النتائج بالسياق الزمني المحدد وظروف العمل السائدة خلال هذه الفترة.

4. الحدود البشرية (Human Boundaries):

تقتصر عينة الدراسة على العاملين في الشركة من ذوي الخبرة العملية في فرق العمل متعددة التخصصات، والذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة مثل الانخراط الفعلي في فرق مهنية متنوعة، وتجاوز فترة تجريبية مناسبة داخل الشركة. ولا تشمل الدراسة المديرين التنفيذيين غير المشاركين في فرق ميدانية، أو الموظفين الإداريين ذوي الطابع الفردي في العمل.

المراجع:

المراجع العربية:

- الرشيدي، ف. (2021). دور فريق العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على إمارة منطقة المدينة المنورة. المجلة العلمية للدراسات الإنسانية والإدارية، 3(12)، 43-68.
- يونس، ز. & دعاء، ب. (2019). فريق العمل وأثره في الإنتاجية في إدارة مؤسسات الدولة الكبيرة - دراسة تطبيقية على جامعة البصرة. مجلة كلية التربية الأساسية، 25(106)، 387-410.

المراجع الأجنبية:

- Heitzmann, N., Fischer, F., Fischer-Ontrup, C., Stubbe, J., Wessels, I., & Zottmann, J. (2021). Cross-disciplinary Research in Learning and Instruction – Coming to Terms. *Frontline Learning Research*, 9(3), 1–23.
- Jordan, S., & Messner, M. (2009). Cross-disciplinary practice in engineering contexts. *Proceedings of the 8th International Conference on Computer Supported Collaborative Learning*.
- Zhao, X. (2020). Cross Discipline Communication. LinkedIn. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/cross-discipline-communication-xinjin-zhao>