

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية الوظيفية: دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات

أسم الطالب

خالد احمد عبده مدخلي

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2025-2026

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	8
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	12
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	12

13.....	2.5.الخاتمة
14.....	قائمة المراجع

1.الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهدت بيئة الأعمال العالمية تحولاً جذرياً في أنماط العمل نتيجة التطور التكنولوجي المتسارع والأزمات الصحية العالمية التي فرضت "العمل عن بُعد" كخيار استراتيجي لا غنى عنه.

وتعد الإنتاجية الوظيفية هي المحرك الأساسي لنجاح أي منظمة، خاصة في قطاعات حيوية مثل قطاع الاتصالات الذي يعتمد بشكل كلي على البنية التحتية الرقمية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مدى فعالية هذا النمط الجديد من العمل وكيف ينعكس على مخرجات الموظفين وكفاءتهم.

ومن هنا تبرز الحاجة لفهم التوازن بين مرونة العمل عن بُعد وبين الحفاظ على مستويات إنتاجية مرتفعة تضمن استدامة الأعمال.

1.2. مشكلة الدراسة

تكمن المشكلة في التباين حول جدوى العمل عن بُعد؛ فبينما يراه البعض محفزاً للإنتاجية، يراه آخرون عائقاً بسبب ضعف الرقابة أو التداخل بين الحياة الشخصية والمهنية. وتتلخص المشكلة في

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

ندرة الدراسات العربية التي تربط بين العمل عن بُعد والإنتاجية في بيئات العمل الرقمية المتخصصة كقطاع الاتصالات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

حاجة شركات الاتصالات إلى معايير واضحة لقياس أثر العمل المرن على الأداء الفعلي للموظفين.

السؤال الرئيسي التالي:

ما هو أثر تطبيق نظام العمل عن بُعد على مستوى الإنتاجية الوظيفية في شركات الاتصالات؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

إثراء المكتبة الأكاديمية بنموذج يوضح العلاقة بين أنماط العمل الحديثة والأداء الوظيفي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تزويد مدراء الموارد البشرية في قطاع الاتصالات بتوصيات عملية لتحسين سياسات العمل عن بُعد.

1.4. أسئلة الدراسة

ما هو مستوى تطبيق العمل عن بُعد في شركات الاتصالات؟

ما هو مستوى الإنتاجية الوظيفية السائد لدى موظفي القطاع؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وزيادة الإنتاجية؟

1.5. أهداف الدراسة

- قياس درجة اعتماد نظام العمل عن بُعد في القطاع المستهدف.
- تحديد مدى تأثير المرونة المكانية والزمانية على جودة مخرجات العمل.
- تقديم مقترحات لتعزيز الإنتاجية في ظل العمل الافتراضي.

1.6. فرضيات الدراسة

1.7.

• الفرضية الأولى:

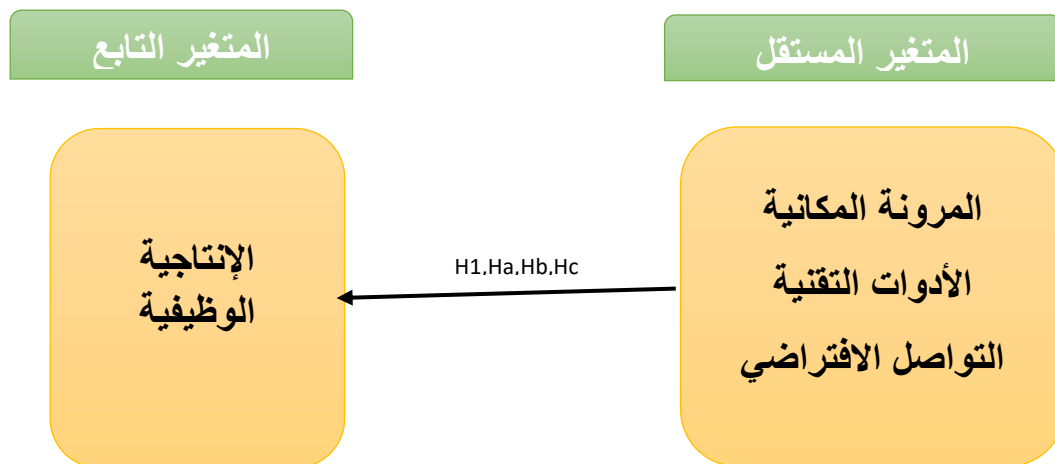
توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توفر أدوات العمل عن بُعد وزيادة الإنتاجية الوظيفية.

• الفرضية الثانية:

تؤثر المرونة في ساعات العمل (كجزء من العمل عن بُعد) إيجاباً على الرضا الوظيفي وبالتالي الإنتاجية.

1.8. نموذج الدراسة

يتكون النموذج من متغيرين أساسيين:



1.9. منهجية الدراسة

جدول منهجية الدراسة	
تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach). * الجانب الوصفي: يهدف إلى وصف واقع تطبيق العمل عن بُعد ومستوى الإنتاجية في شركات الاتصالات كما هو قائم بالفعل. * الجانب التحليلي: يهدف إلى تحليل العلاقة الارتباطية وأثر المتغير المستقل (العمل عن بُعد) على المتغير التابع (الإنتاجية) باستخدام الأساليب الإحصائية.	1 أولاً: منهج البحث
* المجتمع: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين في قطاع الاتصالات (مثل: STC، موبيلي، زين) الذين خاضوا تجربة العمل عن بُعد. * العينة: سيتم اختيار عينة عشوائية بسيطة (Simple Random Sample) لضمان تمثيل كافة المستويات الإدارية، وبحجم كافٍ لتحقيق الثبات الإحصائي.	2 ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة
* المجتمع: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين في قطاع الاتصالات (مثل: STC، موبيلي، زين) الذين خاضوا تجربة العمل عن بُعد. * العينة: سيتم اختيار عينة عشوائية بسيطة (Simple Random Sample) لضمان تمثيل كافة المستويات الإدارية، وبحجم كافٍ لتحقيق الثبات الإحصائي. ثالثاً: أدوات جمع البيانات تعتمد الدراسة على نوعين من المصادر: 1. المصادر الثانوية: من خلال مراجعة الكتب، الدوريات العلمية، والأبحاث السابقة لبناء الإطار النظري (الفصل الثاني). 2. المصادر الأولية: من خلال تصميم استبيان (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات من الميدان، ويقسم إلى: * القسم الأول: البيانات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المسمى الوظيفي). * القسم الثاني: عبارات تقيس "العمل عن بُعد". * القسم الثالث: عبارات تقيس "الإنتاجية الوظيفية".	3 ثالثاً: أدوات جمع البيانات
* التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص العينة. * المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد درجة الموافقة على عبارات الدراسة. * معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين. * تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression): لقياس مدى تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية.	4 رابعاً: الأساليب الإحصائية المعالجة لتحليل البيانات المستخرجة من الاستبيان، سيتم استخدام برنامج SPSS وتطبيق الاختبارات التالية:

1.10. الدراسة الميدانية

تستهدف الدراسة موظفي شركات الاتصالات، وسيتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني يتم توزيعه على عينة عشوائية بسيطة لضمان تمثيل النتائج.

1.11. مخطط المشروع المقترح

المرحلة	النشاط/ الخطوة التنفيذية	المخرجات المتوقعة	
المرحلة الأولى: التحضير	اختيار العنوان، تحديد المشكلة، وصياغة الفرضيات والأهداف.	هيكل الفصل الأول كاملاً	1
المرحلة الثانية: الإطار النظري	جمع الدراسات السابقة المتعلقة بالعمل عن بُعد والإنتاجية.	مسودة الفصل الثاني	2
المرحلة الثالثة: تصميم الأداة	بناء الاستبيان وتحديد بناءً على محاور الدراسة الميدانية.	استبيان الدراسة جاهز للتوزيع	3
المرحلة الرابعة: جمع البيانات	توزيع الاستبيان على عينة موظفي قطاع الاتصالات.	قاعدة بيانات الاستجابات الخام	4
المرحلة الخامسة: التحليل	معالجة البيانات باستخدام البرامج الإحصائية (مثل SPSS).	الجدول والرسوم البيانية	5
المرحلة السادسة: النتائج والتوصيات	صياغة النتائج النهائية وكتابة التوصيات المقترحة.	مسودة البحث النهائي	6
المرحلة السابعة: المراجعة والتسليم	مراجعة الاقتباسات، التوثيق، والتنسيق النهائي حسب القالب.	النسخة النهائية الجاهزة للمناقشة	7

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يستعرض هذا الفصل الأدبيات والنظريات العلمية التي تناولت مفهوم العمل عن بُعد وعلاقته بالإنتاجية. يهدف هذا الجزء إلى بناء قاعدة معرفية رصينة تربط بين المتغيرات محل الدراسة وتوضيح ما توصلت إليه الأبحاث السابقة في هذا السياق.

2.2. المتغير المستقل (العمل عن بُعد)

• تعريف العمل عن بُعد: تشير الدراسات إلى أنه نمط تنظيمي يسمح للموظفين بأداء واجباتهم المهنية من مواقع خارج المكاتب التقليدية باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

• أبعاد العمل عن بُعد: ركزت الأبحاث على ثلاثة أبعاد أساسية هي: المرونة المكانية، توفر الدعم التقني، والاتصال الافتراضي الفعال.

• أهمية التبني: أكدت الدراسات الحديثة أن تبني هذا النمط لم يعد خياراً ثانوياً، بل أصبح ضرورة استراتيجية لضمان استمرارية الأعمال في ظل الأزمات.

2.3. المتغير التابع (الإنتاجية الوظيفية)

- مفهوم الإنتاجية: تُعرف إجرائياً بأنها القدرة على إنجاز المهام المطلوبة بأعلى جودة ممكنة وفي أقل وقت زمن متاح وبأقل مجهود.
- قياس الإنتاجية: يتم قياسها من خلال مؤشرات الأداء الرئيسي (KPIs)، والالتزام بالمواعيد النهائية، ومدى تحقيق الأهداف التنظيمية المسندة للموظف.
- العوامل المؤثرة: أظهرت الأدبيات أن بيئة العمل المحيطة والروح المعنوية للموظف هما المحركان الأساسيان لرفع أو خفض مستويات الإنتاجية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

- تأثير إيجابي: توصلت العديد من الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يساهم في زيادة الإنتاجية نتيجة تقليل وقت التنقل وزيادة التركيز في بيئة هادئة.
- تحديات العلاقة: في المقابل، أشارت دراسات أخرى إلى أن غياب الإشراف المباشر وضعف التواصل الاجتماعي قد يؤديان إلى تراجع الإنتاجية في حال عدم وجود رقابة ذاتية قوية.
- الدور الوسيط للتكنولوجيا: اتفقت معظم الأبحاث على أن جودة البنية التحتية الرقمية هي الشرط الأساسي لضمان تحويل العمل عن بُعد إلى زيادة فعلية في الإنتاجية.

يُعد هذا المشروع البحثي، المعنون بـ "أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية الوظيفية: دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات"، محاولة جادة لفهم التحولات الجذرية في بيئة العمل المعاصرة. فمن خلال الفصل الأول، تم وضع حجر الزاوية للدراسة عبر تحديد الإطار العام، حيث ركزت المشكلة على الفجوات النظرية والتطبيقية التي واجهت المؤسسات عند الانتقال المفاجئ لنماذج العمل غير التقليدية. وقد سعى البحث من خلال أهدافه وفرضياته إلى قياس مدى فاعلية هذا النمط في تحسين المخرجات الوظيفية، معتمداً على منهجية وصحية تحليلية تضمن دقة النتائج الميدانية.

وفي الفصل الثاني، تم استعراض الدراسات السابقة التي شكلت مرجعية معرفية رصينة، حيث تم تفكيك العلاقة بين المتغير المستقل (العمل عن بُعد) والمتغير التابع (الإنتاجية الوظيفية). وقد خلص البحث إلى أن الاستثمار في أدوات التواصل الرقمي ليس مجرد خيار تقني، بل هو ضرورة استراتيجية تساهم في تعزيز رضا الموظفين وتقليل الهدر الزمني، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الكلي للمنظمة.

إن النتائج التي استهدفها هذا المشروع تشير بوضوح إلى أن مستقبل الإدارة في قطاع الاتصالات يعتمد على المرونة والابتكار في أساليب العمل. وبناءً عليه، يوصي البحث بضرورة صياغة لوائح تنظيمية تدعم العمل الهجين (Hybrid Work)، وتوفير بيئة تقنية متكاملة تضمن استدامة الإنتاجية تحت مختلف الظروف. إن هذا الجهد البحثي يفتح آفاقاً جديدة للدراسات المستقبلية لاستكشاف متغيرات أخرى قد تتداخل مع هذه العلاقة، مثل الثقافة التنظيمية والذكاء الاصطناعي، بما يخدم تطلعات جامعة ميدأوشن في رفد المكتبة الإدارية ببحوث تطبيقية متميزة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو النصر، مدحت (2021). إدارة العمل عن بُعد: كفاءة الأداء في العصر الرقمي. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- السالم، مؤيد (2022). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.
- العتيبي، منيرة (2023). "أثر بيئة العمل الافتراضية على الإنتاجية: دراسة ميدانية". المجلة العربية للإدارة، مجلد 43، عدد 2.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bloom, N., & Liang, J. (2022). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. Quarterly Journal of Economics.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2020). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting. Journal of Applied Psychology.

