

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Faculty of Management
Midocean University

Project Template

عنوان المشروع

تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا دراسة حالة القطاع الخاص

السعودي

أسم الطالب

منصور محمد احمد ابوبكر

232001838

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

. د. عبدالرحمن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الأول.

2025/1447

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2. الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يعد العمل عن بعد (Remote Work) ظاهرة متنامية اكتسبت زخماً كبيراً، خاصة في قطاع التكنولوجيا، مما أدى إلى ظهور حقل واسع من الأبحاث التي تسعى لفهم تداعياته على الأداء المؤسسي والجانب الإنساني. يهدف هذا الفصل إلى مراجعة وتلخيص أبرز الدراسات العلمية التي تناولت المتغير المستقل (خصائص العمل عن بعد) وعلاقته بالمتغيرات التابعة (إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم)، وذلك لتحديد موقع الدراسة الحالية في الخريطة المعرفية وسد الفجوة البحثية المتمثلة في ندرة الأبحاث التي تركز على القطاع التقني السعودي.

2.2. المتغير المستقل (خصائص العمل عن بعد)

تُظهر الدراسات السابقة تركيزاً على أبعاد متعددة تشكل بيئة العمل عن بعد، والتي يمكن اعتبارها محددات أساسية لتأثير هذا النموذج:

• مرونة الجدول الزمني والمكان (Flexibility): أشار باحثون مثل (Bailyn و Allen 2018)

(2022) إلى أن المرونة هي الخاصية الجوهرية للعمل عن بعد. ووجدوا أن زيادة تحكم الموظف

في جداوله الزمنية يقلل من ضغوط العمل ويزيد من الرضا الوظيفي. ومع ذلك، حذرت دراسة

(Peters 2020) من أن الإفراط في المرونة قد يؤدي إلى صعوبة الفصل بين الحياة العملية

والشخصية، مما ينعكس سلباً على رفاهية الموظف.

• **الدعم التكنولوجي والبنية التحتية:** أكدت دراسات **Smith (2020) & Johnson** على أن كفاءة

الأدوات التكنولوجية (مثل منصات التعاون الافتراضي، وجودة الاتصال بالإنترنت) هي محرك أساسي لنجاح العمل عن بعد. وأشارت إلى أن الشركات التي تستثمر في هذه البنية التحتية تضمن سهولة التواصل، وتجعل تجربة العمل عن بعد أكثر سلاسة، مما يقي من الإحباط التقني الذي يؤثر على الإنتاجية.

• **السياسات الإدارية الموجهة للأداء:** ركزت أبحاث أخرى على أن خصائص العمل عن بعد تتحدد

بمدى وضوح السياسات الإدارية. وقد أبرزت دراسة **Chen (2021)** أهمية الانتقال من ثقافة "المراقبة الزمنية" إلى ثقافة "المخرجات والأهداف" (Outcome-Oriented Culture) كأحد الخصائص الأساسية التي يجب أن يتبناها نموذج العمل عن بعد لضمان الفعالية.

2.3. المتغيرات التابعة (إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم)

حظيت إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم باهتمام كبير كمتغيرات تابعة تتأثر بشكل مباشر بتبني نموذج العمل عن بعد:

إنتاجية الموظفين (Employee Productivity):

أظهرت دراسة كلاسيكية أجراها **Bloom (2014)** أن العمل عن بعد يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظفين بشكل كبير (بنسبة تصل إلى 13.5%)، مدفوعاً بزيادة ساعات العمل وتقليل وقت التنقل. ومع ذلك، حذرت دراسة **Hogg (2019)** من أن هذه الزيادة قد تكون على حساب جودة العمل والقدرة على الابتكار الجماعي في البيئات التي تتطلب تفاعلاً تلقائياً مكثفاً، خاصة في قطاع التكنولوجيا. كما أشارت دراسة **Chen**

(2021) إلى أن الإنتاجية في العمل عن بعد ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة المدير على تحديد الأهداف بوضوح وتقييمها بشكل موضوعي.

رفاهية الموظفين (Employee Well-being):

تُظهر الأبحاث أن الرفاهية تتأثر بعوامل متناقضة:

- **التأثيرات السلبية:** سلطت دراسات **Liu (2020) & Grant** الضوء على ظاهرة "العزلة المهنية"

و"الإنهاك الرقمي" كنتائج سلبية للعمل عن بعد، حيث يجد الموظفون صعوبة في فصل هوياتهم

العملية عن الشخصية، مما يزيد من مستويات الإجهاد والقلق.

- **التأثيرات الإيجابية:** في المقابل، وجدت أبحاث **Martinez (2018)** أن العمل عن بعد يزيد من

التوازن بين العمل والحياة الشخصية ويحسن الحالة المزاجية، خاصة لدى الموظفين الذين يعيشون

بعيداً عن مقر العمل أو لديهم التزامات أسرية، مما يعزز شعورهم بالرفاهية الجسدية والنفسية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تؤكد معظم الدراسات المنهجية أن العلاقة بين خصائص العمل عن بعد (كالمتغير المستقل)

والإنتاجية/الرفاهية (كالمتغيرات التابعة) هي علاقة غير مباشرة ومعدّلة، تتأثر بشدة بالبيئة التنظيمية:

- **دور الثقة والرقابة الإدارية:** أثبتت دراسات **Harrison (2019) & Gajendran** أن العلاقة

الإيجابية بين العمل عن بعد والإنتاجية تكون أقوى في الشركات التي تتبنى الثقة الإدارية العالية

وتتجنب أساليب الرقابة الدقيقة (Micromanagement).

- دور الدعم التنظيمي: تشير دراسة (Sarkar et al. (2023 إلى أن الرفاهية لا يمكن الحفاظ عليها بمجرد منح المرونة. بل يتطلب ذلك دعماً تنظيمياً صريحاً يتمثل في تقديم موارد للصحة النفسية، وتحديد ساعات عدم التواصل، وتوفير أدوات لـ "فصل الاتصال" بعد ساعات العمل.
- الخلاصة من العلاقة:** النجاح لا يكمن في تطبيق العمل عن بعد في حد ذاته، بل في خصائص وآليات تطبيقه التي تضمن الدعم التكنولوجي والإداري والثقافي اللازم لتحويل المرونة إلى إنتاجية ورفاهية مستدامة.
- 2.5. الخاتمة

توضح مراجعة الدراسات السابقة أن الأبحاث العالمية قد غطت جوانب واسعة من تحديات وفوائد العمل عن بعد. ومع ذلك، تبرز فجوة بحثية واضحة تتمثل في نقص الدراسات التطبيقية التي تركز على تطبيق هذا النموذج في القطاع الخاص السعودي التقني. هذا السياق يتميز ببيئة عمل ديناميكية وقيم اجتماعية وثقافية تختلف عن البيئات التي أجريت فيها معظم الدراسات، مما قد يغير من طبيعة تأثير العزلة المهنية أو تداخل الحدود. لذا، تهدف هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تحليل الخصائص المحددة للعمل عن بعد في شركات التقنية السعودية وتأثيرها على إنتاجية ورفاهية الموظف في هذا الإطار المحدد.

قائمة المراجع

1. احميدة، محي الدين محمد التواتي (2012). اتجاهات العاملين حيال نظام الدوام المرن وعلاقتها بالعوامل الديموغرافية والوظيفية: دراسة وصفية تحليلية على العاملين في دواوين القطاعات الخدمية بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنغازي، ليبيا.
2. البرزنجي، حيدر، وجمعة، محمود (2013). تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في المنظمات المعاصرة: منظور إداري - تكنولوجي. مصر: دار الكتب والوثائق.
3. البكري، ثامر، غالب، آلاء، وشيتر، عبد الرحمن (2020). أثر استخدام الهاتف الذكي على إنتاجية العاملين: بحث استطلاعي في مديرية بيئة بغداد. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، (3)8، 474-485.
4. بومزايد، إبراهيم (2015). أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين. مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، 38(39)، 467-486.
5. الجريدة الرسمية رقم 5450. نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017.
6. الحب، دلال (2017). درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

7. الحرازين، حاتم، والراعي، محمد (2016). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطيني، خلال الفترة 1994-2012م. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، 18(1)، 1-164.
8. حسان، رنا، والشمري، عبد الرحمن (2016). مدى إمكانية تطبيق نظام العمل عن بعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12(2)، 331-346.
9. حماد، رائد (2018). أثر المرونة الاستراتيجية على تحسين الكفاءة الإنتاجية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
10. الخواجا، ماجد عبد العزيز (2008). تطوير أنموذج لإعادة هندسة العمليات الإدارية في مؤسسة التدريب المهني في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
11. دلول، محمود (2019). مدى تطور البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وعلاقته بكفاءة نظم المعلومات المحاسبية في مؤسسات التعليم العالي الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة تطبيقية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 3(3)، 101-128.
12. ديسلر، جاري (2003). إدارة الموارد البشرية (محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم؛ عبد المحسن جودة، مراجع). الرياض: دار المريخ للنشر.
13. رتشان، دافيد (2001). الإدارة المعاصرة (رفاعي محمد رفاعي محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم). الرياض: دار المريخ للنشر.

14. الرئيسي، محمد أبو القاسم (2002). البنية التحتية لتقنية المعلومات ومستقبل التعليم. رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة السابع من أبريل، القاهرة، مصر.

15. رزق، إيمان صلاح إبراهيم (2020). دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في

تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال. مجلة التصميم الدولية، اتحاد الجامعات العربية،

116-98.