

تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الفرق العاملة: تطبيق على شركات قطاع
التقنية والاتصالات في المملكة العربية السعودية.

أسم الطالب

مصطفى محمود البلتاجي

الرقم الجامعي

232001544

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026-الفصل الدراسي الأول

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

2-1 المقدمة

يُعد الإطار النظري والدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يستند عليها أي بحث علمي، حيث يوفر الأساس المفاهيمي والمنهجي لفهم الظاهرة محل الدراسة، ويحدد الفجوات المعرفية التي يسعى البحث الحالي لسدها. وفي سياق دراسة تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الفرق العاملة في شركات قطاع التقنية والاتصالات بالمملكة العربية السعودية، يأتي هذا الفصل ليؤسس لفهم عميق للمتغيرات الرئيسية للبحث، وهما: "ممارسات العمل عن بعد" كمتغير مستقل، و"إنتاجية الفرق العاملة" كمتغير تابع.

يستهل هذا الفصل بتعريف مفاهيمي دقيق للعمل عن بعد، مستعرضاً أبعاده المختلفة وتطوره التاريخي في الأدبيات الإدارية العالمية والعربية. ثم ينتقل إلى تفصيل المتغير المستقل، ممارسات العمل عن بعد، من خلال محاوره الثلاثة الرئيسية: البنية التحتية التقنية، والثقافة التنظيمية والدعم الإداري، والتوازن بين الحياة والعمل. يلي ذلك استعراض المتغير التابع، إنتاجية الفرق العاملة، مبرزاً مؤشرات قياسها المتمثلة في كفاءة الأداء، وجودة المخرجات، والالتزام بالمواعيد والتواصل الفعال.

وفي القسم الأهم من هذا الفصل، يتم استعراض العلاقة النظرية والتجريبية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، مستنداً إلى النظريات الإدارية الحديثة والدراسات الميدانية السابقة، مع إبراز السياق الخاص بقطاع التقنية والاتصالات في المملكة العربية السعودية. كما يتم تقديم مراجعة نقدية للدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة، للكشف عن نقاط الاتفاق والاختلاف، وتحديد الإضافة المعرفية التي تقدمها الدراسة الحالية.

يهدف هذا الإطار النظري إلى تقديم خريطة مفاهيمية شاملة توجه الدراسة الميدانية، وتساعد في تفسير نتائجها، وتضعها في سياقها العلمي المناسب، مما يعزز من مصداقية البحث وقيمه الأكاديمية والتطبيقية (السبيعي، 2020؛ Garcia & Lee, 2021).

2-2 المتغير المستقل: ممارسات العمل عن بعد (Remote Work Practices)

2-2-1 المفهوم والتطور التاريخي

يعرف العمل عن بعد (Remote Work) بأنه ترتيب عمل مرّن يسمح للموظفين بأداء مهامهم الوظيفية من مواقع خارج المقر التقليدي للشركة، معتمدين بشكل أساسي على تقنيات المعلومات

والاتصالات للتواصل وإنجاز الأعمال. (Alharbi & Drew, 2020) وقد ظهر هذا المفهوم في السبعينيات من القرن الماضي كرد فعل على أزمات الطاقة والازدحام المروري، لكنه لم يكتسب زخماً واسعاً إلا مع الثورة الرقمية في التسعينيات، ثم تسارع اعتماده بشكل غير مسبوق خلال جائحة كورونا التي فرضت تحولاً عالمياً نحو العمل الافتراضي. (Bloom et al., 2021)

في الأدبيات العربية، يُشار إلى هذا النمط بمصطلحات متعددة مثل "العمل المرن"، "العمل الافتراضي"، أو "العمل عن بُعد"، ويعرفه الغامدي (2022) بأنه "نظام عمل لا يرتبط بمكان أو زمان محددين، ويعتمد على التقنيات الرقمية في إنجاز المهام والتواصل المؤسسي". ويتميز العمل عن بعد بعدة أشكال تتراوح بين العمل الهجين (جزء من الأسبوع في المكتب وجزء عن بعد)، والعمل الكامل عن بعد، والعمل الحر عبر المنصات الرقمية (الخال، 2021).

2-2-2 البنية التحتية التقنية (Technical Infrastructure)

تُشكل البنية التحتية التقنية العامل التمكيني الأساسي لنجاح أي نموذج عمل عن بعد. وتشمل هذه البنية ثلاثة مكونات رئيسية:

أولاً: شبكات الاتصالات والإنترنت: يعد توفر اتصال إنترنت مستقر وعالي السرعة شرطاً لا غنى عنه للعمل عن بعد. في المملكة العربية السعودية، ساهمت الاستثمارات الضخمة في شبكات الألياف البصرية وتقنية الجيل الخامس (5G) في توفير بيئة رقمية متقدمة تدعم العمل الافتراضي بكفاءة عالية (هيئة الاتصالات والفضاء والتقنية، 2022). وتشير دراسة ألحري ودرو (Alharbi & Drew, 2020) إلى أن جودة الاتصال تؤثر مباشرة على قدرة الموظفين على المشاركة في الاجتماعات الافتراضية، والوصول إلى الأنظمة المؤسسية، وإنجاز المهام في الوقت المحدد.

ثانياً: الأجهزة والبرمجيات: يحتاج الموظفون العاملون عن بعد إلى أجهزة حاسوب مناسبة، وشاشات إضافية، وأدوات إدخال متطورة، بالإضافة إلى تراخيص للبرمجيات التعاونية مثل منصات التواصل (Zoom، Microsoft Teams)، وأدوات إدارة المشاريع (Asana، Trello)، وأنظمة إدارة الموارد المؤسسية (ERP). وتؤكد دراسة القحطاني (2023) أن تبني الذكاء الاصطناعي في أدوات إدارة الأداء عن بعد يساهم في قياس الإنتاجية بدقة أكبر، وتوفير تغذية راجعة فورية للموظفين.

ثالثاً: الأمن السيبراني وحماية البيانات :مع زيادة الاعتماد على البيئة الرقمية، تبرز تحديات أمن المعلومات كعامل حاسم. يجب على شركات التقنية والاتصالات تطبيق بروتوكولات أمنية صارمة مثل الشبكات الخاصة الافتراضية (VPN) ، والمصادقة متعددة العوامل، وتشفير البيانات، لحماية المعلومات الحساسة من الاختراقات (الشمري، 2021). وتشير دراسة أوكمان وزملائه (Oakman et al., 2020) إلى أن مخاوف الموظفين بشأن أمن البيانات قد تؤدي إلى توتر نفسي يؤثر سلباً على إنتاجيتهم.

2-2-3 الثقافة التنظيمية والدعم الإداري(Organizational Culture & Support)

لا تكفي البنية التقنية لضمان نجاح العمل عن بعد، بل يجب أن تقابلها ثقافة تنظيمية داعمة تعيد تعريف مفاهيم الثقة، والمساءلة، والتواصل داخل المؤسسة.

1. أولاً: التحول من ثقافة المراقبة إلى ثقافة النتائج: تتطلب إدارة الفرق عن بعد تحولاً جذرياً في فلسفة الإدارة، من التركيز على "ساعات التواجد" في المكتب إلى التركيز على "جودة المخرجات" و"تحقيق الأهداف". وتشير دراسة ويلسون (Wilson, 2022) إلى أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً وسيطاً حاسماً في العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية، حيث تعزز الثقافة الداعمة للثقة والمرونة من دافعية الموظفين وولائهم للمؤسسة.

2. ثانياً: الدعم الإداري والتدريب: يحتاج المديرون والموظفون على حد سواء إلى تطوير كفايات جديدة لإدارة العمل عن بعد بفعالية. يشمل ذلك تدريب المديرين على مهارات القيادة الرقمية (E-Leadership) مثل التواصل الواضح، وتفويض المهام، وبناء الروح الجماعية عن بعد (Avolio et al., 2020). كما يحتاج الموظفون إلى تدريب على إدارة الوقت الذاتي، واستخدام الأدوات الرقمية، والحفاظ على التوازن بين العمل والحياة (الدوسري، 2022).

3. ثانياً: التواصل الفعال والشفافية: في غياب التفاعل وجهاً لوجه، يصبح التواصل المتعمد والمنظم ضرورة قصوى. تؤكد دراسة باوزير (2021) أن الفرق الافتراضية الناجحة تعتمد على مزيج من التواصل المتزامن (مثل الاجتماعات المباشرة) وغير المتزامن (مثل البريد الإلكتروني ولوحات المهام)، مع تحديد قنوات اتصال واضحة لكل نوع من أنواع المعلومات. كما أن الشفافية في مشاركة المعلومات المؤسسية وأهداف الفريق تعوض عن غياب الإشارات غير اللفظية في التواصل اليومي (Gibson & Gibbs, 2019).

2-2-4 التوازن بين الحياة والعمل(Work-Life Balance)

يُعد تحقيق التوازن بين الالتزامات المهنية والشخصية أحد أهم الدوافع لتبني العمل عن بعد، ولكنه يمثل أيضاً تحدياً كبيراً يتطلب إدارة واعية.

أولاً: إيجابيات المرونة الزمنية والمكانية: يسمح العمل عن بعد للموظفين بتصميم جدول عمل يتناسب مع ظروفهم الشخصية، مما يقلل من التوتر الناتج عن التنقل، ويزيد من الوقت المخصص للأسرة والرعاية الذاتية. وتشير دراسة الزهراني (2022) إلى أن الموظفين الذين يحققون توازناً أفضل بين الحياة والعمل يظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

ثانياً: تحديات طمس الحدود: على الجانب الآخر، قد يؤدي العمل من المنزل إلى صعوبة الفصل بين وقت العمل ووقت الراحة، مما يدفع الموظفين للعمل لساعات أطول دون تعويض، ظاهرة تُعرف بـ "العمل الزائد الخفي" (Overworking). وتحذر دراسة كيليهير وأندرسون (Kelliher & Anderson, 2020) من أن هذا النمط قد يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي (Burnout) على المدى الطويل، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية والصحة النفسية.

ثالثاً: الدعم المؤسسي للتوازن: يمكن للمؤسسات أن تلعب دوراً فعالاً في مساعدة موظفيها على تحقيق التوازن من خلال سياسات واضحة، مثل تحديد ساعات التواصل المتوقعة، وتشجيع أخذ فترات راحة، وتوفير برامج دعم الصحة النفسية. وتؤكد دراسة فاندريست وزملائه (Vander Elst et al., 2021) أن الدعم المؤسسي المدرك يقلل من الضغوط المرتبطة بالعمل عن بعد ويعزز من أداء الموظفين.

2-3 المتغير التابع: إنتاجية الفرق العاملة (Team Productivity)

2-3-1 مفهوم الإنتاجية في البيئة الافتراضية

تُعرف إنتاجية الفرق العاملة بأنها قدرة المجموعة على تحويل المدخلات (المعرفة، الوقت، الموارد) إلى مخرجات ذات قيمة (منتجات، خدمات، حلول) بكفاءة وفعالية (Mohrman & Cohen, 2022). في سياق العمل عن بعد، تتخذ الإنتاجية أبعاداً جديدة تتجاوز المقاييس الكمية التقليدية لتشمل جودة التعاون الافتراضي، وسرعة الاستجابة، والقدرة على الابتكار عن بعد.

2-3-2 كفاءة الأداء (Performance Efficiency)

تشير كفاءة الأداء إلى العلاقة بين الموارد المستخدمة والنتائج المحققة، أي إنجاز المزيد بجهد ووقت أقل.

أولاً: تقليل الوقت الضائع: يلغي العمل عن بعد الوقت المستهلك في التنقل اليومي، والاجتماعات غير الضرورية، والمقاطعات المكتبية العشوائية، مما يحرر وقتاً أطول للعمل المركز (Deep Work). وتشير دراسة بلوم وزملائه (Bloom et al., 2021) إلى أن الموظفين عن بعد زادوا إنتاجيتهم بنسبة 13% في المتوسط، ويعزى جزء كبير من هذه الزيادة إلى بيئة عمل أكثر هدوءاً وسيطرة على الجدول الزمني.

ثانياً: إدارة الوقت الذاتي: تتطلب كفاءة الأداء عن بعد مهارات عالية في إدارة الذات، مثل تحديد الأولويات، وتجزئة المهام الكبيرة، واستخدام تقنيات مثل "بومودورو" للحفاظ على التركيز. وتؤكد دراسة الجهنى (2020) أن الموظفين الذين يمتلكون مهارات إدارة الوقت يحققون مستويات أعلى من الكفاءة في البيئة الافتراضية.

ثالثاً: التحديات التقنية المؤقتة: على الرغم من المزايا، قد تواجه الكفاءة تحديات مؤقتة مثل أعطال التقنية، أو صعوبة الوصول السريع للمعلومات التي كانت متاحة بسهولة في المكتب. وتشير دراسة وانغ وزملائه (Wang et al., 2021) إلى أن هذه التحديات تتلاشى مع تعود الموظفين على الأدوات الرقمية وتحسن البنية التحتية.

2-3-3 جودة المخرجات (Output Quality)

لا تكتمل الإنتاجية بدون جودة، خاصة في قطاع التقنية والاتصالات حيث تعتمد السمعة التنافسية على دقة الحلول وابتكارها.

أولاً: التركيز والعمق المعرفي: تتيح بيئة العمل عن بعد، عند إدارتها بشكل صحيح، فترات من التركيز غير المتقطع التي تعزز الجودة في المهام المعقدة مثل كتابة الأكواد البرمجية، أو تحليل البيانات، أو تصميم الحلول التقنية. وتشير دراسة زهانغ وزملائه (Zhang et al., 2020) إلى أن فرق التطوير عن بعد في شركات التقنية حققت مستويات جودة أعلى في المخرجات بسبب تقليل المقاطعات.

ثانياً: التعاون الافتراضي والجودة الجماعية: قد تشكل المهام التي تتطلب إبداعاً جماعياً (Brainstorming) أو حلاً مشتركاً للمشكلات تحدياً للجودة في البيئة الافتراضية. ومع ذلك، يمكن تعويض ذلك باستخدام أدوات التعاون البصري (مثل Miro، Mural)، وتبني منهجيات عمل رشيقة (Agile) مكيفة للعمل عن بعد. وتؤكد دراسة جيبسون وجيبس (Gibson & Gibbs, 2019) أن

الفرق التي تستثمر في عمليات تواصل منظمة ومراجعة الأقران (Peer Review) تحقق جودة مخرجات مماثلة أو أفضل من الفرق التقليدية.

ثالثاً: معايير القياس والتقييم: تتطلب جودة المخرجات عن بعد تطوير مؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس الرقمي، مثل نسبة الأخطاء في الكود، ورضا العملاء الداخليين، ووقت حل المشكلات. ويشير القحطاني (2023) إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل أنماط العمل يمكن أن يوفر رؤى دقيقة حول جودة الأداء الفردي والجماعي.

4-3-2 الالتزام بالمواعيد والتواصل الفعال (Deadline Adherence & Communication)

يُعد الالتزام بالمواعيد النهائية للمشاريع والمهام مؤشراً حاسماً على إنتاجية الفرق، خاصة في قطاع سريع الخطى مثل التقنية والاتصالات.

أولاً: أدوات إدارة المشاريع الرقمية: تسهم منصات مثل Jira ، Asana ، و Monday.com في تتبع تقدم المهام، وتوزيع المسؤوليات، وإرسال تنبيهات تلقائية بالمواعيد النهائية، مما يعزز المساءلة والشفافية. وتشير دراسة براون وديفيس (Brown & Davis, 2019) إلى أن استخدام هذه الأدوات يرتبط إيجابياً مع الالتزام بالمواعيد في الفرق الافتراضية.

ثانياً: التواصل الواضح والمتكرر: يعتمد الالتزام بالمواعيد على فهم مشترك للمتطلبات والتوقعات. في البيئة الافتراضية، حيث تغيب الإشارات غير اللفظية، يصبح التواصل الكتابي والشفهي الواضح والمباشر ضرورة قصوى. وتؤكد دراسة باوزير (2021) أن الفرق التي تعتمد على اجتماعات تنسيقية يومية قصيرة (Daily Stand-ups) وتحديثات حالة أسبوعية تحقق التزاماً أعلى بالمواعيد.

ثالثاً: إدارة التوقعات والمرونة: في بعض الأحيان، قد تتطلب الظروف غير المتوقعة (مثل انقطاع الإنترنت، أو ظروف عائلية طارئة) مراجعة المواعيد النهائية. تشير دراسة ألعيني (2023) إلى أن الثقافة التنظيمية التي تتسم بالمرونة والتفهم، مع وجود خطط بديلة واضحة، تحافظ على إنتاجية الفريق حتى في ظل التحديات غير المتوقعة.

4-2 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع: مراجعة نقدية للدراسات السابقة

1-4-2 النظريات المؤسسة للعلاقة

تستند العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية إلى عدة نظريات إدارية وسلوكية:

أولاً: نظرية تحديد الهدف: (Goal-Setting Theory) تشير هذه النظرية إلى أن الأهداف الواضحة والصعبة تحفز الأداء العالي. في سياق العمل عن بعد، يصبح تحديد أهداف ذكية (SMART) أكثر أهمية لتعويض غياب الإشراف المباشر، حيث توفر هذه الأهداف توجيهاً ذاتياً للموظف (Garcia & Lee, 2021).

ثانياً: نظرية التبادل الاجتماعي: (Social Exchange Theory) تفترض هذه النظرية أن الموظفين يردون على معاملة المؤسسة لهم بالإيجاب أو السلب. عندما تقدم المؤسسة مرونة العمل عن بعد كدعم وثقة، يرد الموظفون بزيادة الجهد والولاء، مما يعزز الإنتاجية. (Wilson, 2022)

ثالثاً: نموذج مطالب-موارد العمل: (Job Demands-Resources Model - JD-R) يفسر هذا النموذج الإنتاجية من خلال التوازن بين مطالب العمل (مثل ضغط الوقت، التعقيد) وموارده (مثل الدعم التقني، الاستقلالية). يشير التطبيق على العمل عن بعد إلى أن الموارد الإضافية التي يوفرها هذا النمط (مرونة، راحة) يمكن أن تعوض عن مطالبه الجديدة (العزلة، إدارة الذات)، مما يؤدي إلى إنتاجية أعلى إذا تمت إدارته بفعالية. (Vander Elst et al., 2021)

2-4-2 نتائج الدراسات التجريبية: اتجاهات عامة

أظهرت المراجعة الشاملة للدراسات السابقة اتجاهين رئيسيين:

الاتجاه الأول: تأثير إيجابي غالب: تدعم الغالبية العظمى من الدراسات الحديثة فرضية أن العمل عن بعد، عند تطبيقه في ظروف تمكينية، يؤثر إيجاباً على إنتاجية الفرق. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة بلوم وزملائه (Bloom et al., 2021) في شركة صينية للتقنية زيادة بنسبة 13% في إنتاجية الموظفين عن بعد. وفي السياق السعودي، أشار الغامدي (2022) إلى أن 78% من مديري شركات التقنية في الرياض يرون تحسناً في كفاءة فرقهم بعد تبني العمل الهجين.

الاتجاه الثاني: شروط النجاح والتحديات: تؤكد الدراسات أن التأثير الإيجابي ليس تلقائياً، بل مشروط بعوامل وسيطة. من أهم هذه الشروط: جودة البنية التقنية (Alharbi & Drew, 2020)، وكفاءة القيادة الرقمية (Avolio et al., 2020)، ووضوح سياسات العمل عن بعد. (Alotaibi, 2022) في المقابل، قد تؤدي العزلة الاجتماعية، وضعف التواصل، أو عدم وضوح التوقعات إلى تأثير سلبي على الإنتاجية، خاصة في المهام التي تتطلب إبداعاً جماعياً مكثفاً. (Mohrman & Cohen, 2022)

2-4-3 خصوصية قطاع التقنية والاتصالات في المملكة العربية السعودية

يمتلك قطاع التقنية والاتصالات في المملكة خصائص تجعله بيئة خصبة لدراسة تأثير العمل عن بعد:

أولاً: النضج الرقمي العالي: تعتمد شركات القطاع بشكل أساسي على التقنيات الرقمية في عملياتها الأساسية، مما يجعل الانتقال إلى العمل الافتراضي أقل تعقيداً مقارنة بقطاعات أخرى. ويشير تقرير قطاع التقنية (2023) إلى أن أكثر من 85% من شركات التقنية السعودية كانت تمتلك بنية تحتية رقمية مكتملة قبل الجائحة، مما سهل تبني العمل عن بعد.

ثانياً: طبيعة المهام المعرفية: تهيمن المهام المعرفية والإبداعية (مثل تطوير البرمجيات، تحليل البيانات، التصميم) على أعمال القطاع، وهي مهام يمكن أداؤها بفعالية عن بعد إذا توفرت الأدوات المناسبة. وتؤكد دراسة زهانغ وزملائه (Zhang et al., 2020) أن فرق الابتكار في شركات التقنية تحقق إنتاجية عالية عن بعد عند استخدام منهجيات عمل رشيقة مكيفة.

ثالثاً: التوافق مع رؤية 2030: يدعم تبني العمل عن بعد في هذا القطاع مستهدفات رؤية المملكة 2030 المتعلقة برفع إنتاجية القطاع الخاص، وتمكين الكوادر الوطنية، وتعزيز التحول الرقمي. وتشير وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات (2023) إلى أن سياسات العمل المرنة تساهم في جذب المواهب التقنية العالمية والمحلية، مما يعزز القدرة التنافسية للقطاع.

4-4-2 الفجوات البحثية والإضافة المتوقعة للدراسة الحالية

على الرغم من غزارة الدراسات حول العمل عن بعد، تبرز عدة فجوات تسعى الدراسة الحالية لمعالجتها:

أولاً: ندرة الدراسات في السياق السعودي: معظم الأدبيات الحالية تستند إلى عينات غربية أو آسيوية، مع محدودية الدراسات التي تتناول خصوصية البيئة السعودية من حيث الثقافة التنظيمية، والعوامل الاجتماعية، والبنية التحتية (أحمد والشمري، 2023). تقدم هذه الدراسة بيانات ميدانية من شركات سعودية رائدة في قطاع التقنية والاتصالات.

ثانياً: التركيز على مستوى الفريق بدلاً من الفرد: تركز العديد من الدراسات على إنتاجية الموظف الفردي، بينما تعتمد شركات التقنية بشكل متزايد على فرق عمل متعددة التخصصات. تقدم هذه الدراسة تحليلاً على مستوى الفريق، مما يعكس واقع العمل في القطاع بشكل أدق (Gibson & Gibbs, 2019).

ثالثاً: دمج المتغيرات الوسيطة: تدرس هذه الدراسة دور الثقافة التنظيمية الداعمة كمتغير وسيط، وهو جانب أقل استكشافاً في الأدبيات العربية. (Wilson, 2022) كما تأخذ في الاعتبار تأثير الخصائص الديموغرافية (كالجنس والخبرة) على تقبل العمل عن بعد وإنتاجيته، وهو ما يتوافق مع تنوع القوى العاملة في المملكة (الراشد، 2020).

2-5 الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى تأسيس إطار نظري متين لفهم العلاقة بين ممارسات العمل عن بعد وإنتاجية الفرق العاملة في سياق قطاع التقنية والاتصالات السعودي. فقد تم تعريف المتغير المستقل (ممارسات العمل عن بعد) من خلال أبعاده الثلاثة: البنية التحتية التقنية، والثقافة التنظيمية الداعمة، والتوازن بين الحياة والعمل. كما تم تفصيل المتغير التابع (إنتاجية الفرق) عبر مؤشرات الكفاءة، والجودة، والالتزام بالتواصل والمواعيد.

وأظهرت مراجعة النظريات والدراسات السابقة أن العلاقة بين المتغيرين إيجابية في الغالب، لكنها مشروطة بتوفر عوامل تمكينية حاسمة، أهمها: الاستثمار في البنية التحتية الآمنة، وتطوير كفايات القيادة الرقمية، وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على الثقة والنتائج. كما أبرزت المراجعة خصوصية قطاع التقنية والاتصالات في المملكة، الذي يتمتع بنضج رقمي عالٍ وطبيعة مهام معرفية تتناسب مع العمل الافتراضي، مما يجعله نموذجاً مثالياً لاختبار فرضيات الدراسة.

وفي ضوء الفجوات البحثية المحددة، تقدم الدراسة الحالية إضافة معرفية من خلال تركيزها على السياق السعودي، وتحليلها على مستوى الفريق، ودمجها لمتغيرات وسيطة مثل الثقافة التنظيمية. وسيتم في الفصول اللاحقة اختبار هذه العلاقات نظرياً عبر منهجية كمية، باستخدام استبانة موجهة لعينة من موظفي ومديري شركات القطاع، مما سيمكن من الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم وتقديم توصيات عملية تعزز من فعالية سياسات العمل عن بعد في المملكة.

إن الفهم العميق لهذه العلاقة لا يخدم فقط الأغراض الأكاديمية، بل يقدم دليلاً استراتيجياً لشركات التقنية والاتصالات لتحسين إنتاجية فرقها، ويدعم صانعي السياسات في تصميم أطر تنظيمية مرنة تحقق التوازن بين مرونة العمل وضمان المخرجات عالية الجودة، بما يتوافق مع طموحات رؤية المملكة 2030 في بناء اقتصاد معرفي منتج وقادر على المنافسة العالمية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. أحمد، محمد، والشمري، فهد. (2023). تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في القطاع العام السعودي. مجلة الإدارة العامة، 15(2)، 45-68.
2. الخالد، عبد الله. (2021). إدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا: تحديات وفرص. الرياض: دار المعرفة للنشر.
3. السبيعي، ناصر. (2020). منهجية البحث العلمي في الإدارة والأعمال. جدة: دار العلوم للنشر.
4. الغامدي، سعيد. (2022). العمل المرن وإنتاجية المنظمات في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 34(1)، 112-130.
5. العتيبي، ف. (2023). (aisal). الثقافة التنظيمية ودورها في نجاح العمل عن بعد. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 10(4)، 89-105.
6. الزهراني، خالد. (2022). التوازن بين الحياة والعمل وأثره على الولاء التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
7. وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات. (2023). تقرير اقتصاد البيانات في المملكة العربية السعودية. الرياض: الوزارة.
8. هيئة الاتصالات والفضاء والتقنية. (2022). تقرير قياس جودة خدمات الاتصالات المتنقلة. الرياض: الهيئة.
9. تقرير قطاع التقنية. (2023). أداء شركات التقنية الناشئة في الشرق الأوسط. دبي: ماجد الفطيم للتقنية.
10. إدارة البحث العلمي. (2023). دليل إعداد رسائل الماجستير والدكتوراه. جامعة الملك عبد العزيز.
11. الحربي، عمر. (2021). تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية للموظفين. مجلة العلوم السلوكية، 8(3)، 22-40.
12. الدوسري، مشعل. (2022). القيادة الرقمية في المؤسسات السعودية. مجلة القيادة والإدارة، 5(1)، 15-30.

13. الراشد، نورة. (2020). تمكين المرأة السعودية والعمل عن بعد. مجلة المرأة والعمل، 12(2)، 50-65.

14. الشمري، طلال. (2021). أمن المعلومات في بيئة العمل الافتراضي. مجلة الأمن السيبراني، 4(1)، 25-10.

15. القحطاني، محمد. (2023). تقييم أداء الموظفين عن بعد باستخدام الذكاء الاصطناعي. مجلة التقنية والإدارة، 7(2)، 95-80.

16. المعهد الإداري. (2022). تقرير الممارسات الإدارية الحديثة في الخليج. الرياض: المعهد.

17. باوزير، علي. (2021). استراتيجيات الاتصال الفعال في الفرق الافتراضية. مجلة الاتصال المؤسسي، 9(3)، 48-33.

18. الجهني، سامي. (2020). أثر بيئة العمل المنزلية على تركيز الموظفين. مجلة علم النفس التطبيقي، 6(4)، 28-12.

19. الحميد، ليلى. (2023). المرأة والعمل عن بعد في قطاع التقنية. مجلة الأسرة والمجتمع، 11(1)، 75-60.

20. مكتب تحقيق الرؤية. (2022). تقرير برنامج جودة الحياة 2030. الرياض: المكتب.

المراجع الإنجليزية:

21. Alharbi, S., & Drew, S. (2020). *Using the Technology Acceptance Model to understand the adoption of remote work*. Journal of Information Technology, 35(2), 115-130.

22. Alotaibi, A. (2022). *Challenges of Remote Work in the GCC Region*. International Journal of Business and Management, 17(3), 45-60.

23. Avolio, B. J., et al. (2020). *E-Leadership: Implications for Theory and Practice*. The Leadership Quarterly, 31(1), 101-120.

24. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2021). *Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*. Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165-218.
25. Brown, M., & Davis, K. (2019). *Remote Work and Productivity: A Meta-Analysis*. Journal of Organizational Behavior, 40(5), 550-570.
26. Garcia, R., & Lee, H. (2021). *Conceptual Model for Virtual Team Productivity*. Journal of Management Studies, 58(4), 900-925.
27. Gibson, C. B., & Gibbs, J. L. (2019). *Unpacking the Concept of Virtuality: The Effects of Geographic Dispersion*. Administrative Science Quarterly, 51(3), 451-495.
28. Kelliher, C., & Anderson, D. (2020). *Doing More with Less? Flexible Working Practices and Work-Life Balance*. Human Relations, 73(1), 83-106.
29. Mohrman, S. A., & Cohen, S. G. (2022). *Designing Teamwork for the Digital Age*. San Francisco: Jossey-Bass.
30. Oakman, J., et al. (2020). *A Rapid Review of Mental and Physical Health Effects of Working at Home*. BMC Public Health, 20(1), 1-13.
31. Smith, J., & Johnson, L. (2021). *The Future of Work in the Tech Sector*. Harvard Business Review, 99(4), 50-59.
32. Vander Elst, T., et al. (2021). *Telework and Job Performance*. Journal of Occupational Health Psychology, 26(2), 150-165.
33. Wang, B., et al. (2021). *Working from Home and Productivity: Evidence from the Pandemic*. Nature Human Behaviour, 5(6), 750-758.
34. Wilson, M. (2022). *Organizational Culture as a Mediator in Remote Work*. Journal of Applied Psychology, 107(3), 400-415.

35. Zhang, Y., et al. (2020). *Remote Work and Innovation in Tech Companies*.
Research Policy, 49(8), 104-120.