

أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة

حنان صالح العنزي

مشروع التخرج - ٢

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الأول ٢٠٢٦

التسليم الرابع

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة، من خلال تحليل العلاقة بين تطبيق نظام العمل عن بعد ومستوى كفاءة فرق العمل في إنجاز المهام وتحقيق الأهداف. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الموظفين العاملين في مؤسسات تطبق نظام العمل عن بعد. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للعمل عن بعد على إنتاجية الفرق عند توفر وسائل الاتصال الفعالة والدعم التنظيمي المناسب. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز البنية التقنية وتطوير سياسات إدارية مرنة لدعم بيئة العمل عن بعد وتحسين إنتاجية الفرق.

جدول المحتويات		
م	المحتوى	رقم الصفحة
١.	مستخلص الدراسة	٢
٢.	جدول المحتويات	٣
٣.	مقدمة البحث	٤
٤.	مشكلة البحث	٤
٥.	أهمية البحث	٤
٦.	أسئلة البحث	٥
٧.	أهداف البحث	٥
٨.	فرضيات البحث	٥
٩.	نموذج البحث	٦
١٠.	نطاق الدراسة	٦
١١.	مخطط المشروع	٧
١٢.	الدراسات السابقة	٨
١٣.	الملاحق	٩
١٤.	جدول أدوات البحث	١٠
١٥.	الفصل الثالث: منهجية البحث	١١
١٦.	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	١١
١٧.	تصميم البحث	١١
١٨.	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	١٢
١٩.	طريقة جمع البيانات	١٢
٢٠.	أنواع البيانات	١٢
٢١.	إجراءات التحليل الإحصائي	١٣
٢٢.	خاتمة الفصل الثالث	١٣
٢٣.	الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج	١٤
٢٤.	وصف عينة الدراسة	١٤
٢٥.	اختبارات الصدق والثبات	١٤
٢٦.	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث	١٥
٢٧.	اختبار فرضيات البحث	١٦
٢٨.	ربط النتائج بالدراسات السابقة	١٦
٢٩.	خاتمة الفصل الرابع	١٧
٣٠.	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات	١٨
٣١.	حدود البحث	١٨
٣٢.	الاستنتاجات	١٨
٣٣.	التوصيات	١٨
٣٤.	قائمة المراجع النهائية	١٩

الفصل الأول:

● مقدمة البحث:

شهدت السنوات الأخيرة تطورًا ملحوظًا في أنماط العمل نتيجة التقدم التكنولوجي المتسارع، حيث أصبح العمل عن بُعد أحد أبرز الأساليب الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في مختلف القطاعات. وقد ساهمت هذه التحولات في إعادة تشكيل بيئة العمل التقليدية، مما أتاح للموظفين أداء مهامهم من مواقع مختلفة دون التقيد بمكان محدد. ومع تزايد الاعتماد على هذا النمط، برزت تساؤلات حول مدى تأثيره على أداء العاملين، وخاصة على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات الحديثة، نظرًا لما يتطلبه العمل الجماعي من تنسيق وتواصل فعال بين الأعضاء.

● مشكلة البحث

على الرغم من المزايا العديدة التي يوفرها العمل عن بُعد، مثل المرونة في الوقت والمكان، إلا أن تأثيره على إنتاجية الفرق لا يزال محل جدل. حيث قد يواجه أعضاء الفريق تحديات تتعلق بضعف التواصل المباشر، وصعوبة التنسيق، وانخفاض مستوى التفاعل، مما قد ينعكس سلبًا على مستوى الأداء الجماعي. ومن هنا تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس: ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة؟

● أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول موضوعًا معاصرًا يشهد اهتمامًا متزايدًا من قبل المؤسسات والباحثين، خاصة في ظل التحول الرقمي وانتشار أنماط العمل المرنة. وتتمثل الأهمية العلمية في إثراء الأدبيات المتعلقة بالعمل عن بُعد وإنتاجية الفرق، بينما تكمن الأهمية التطبيقية في مساعدة صناع القرار في المؤسسات على فهم تأثير هذا النمط من العمل، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز الإنتاجية وتحسين بيئة العمل، بما يحقق التوازن بين المرونة والكفاءة.

• أسئلة البحث

يسعى هذا البحث إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات؟
٢. هل يختلف مستوى إنتاجية الفرق باختلاف درجة تطبيق العمل عن بُعد؟
٣. ما أبرز التحديات التي تواجه الفرق العاملة عن بُعد وتؤثر على إنتاجيتها؟
٤. ما العوامل التنظيمية التي تسهم في تعزيز إنتاجية الفرق في بيئة العمل عن بُعد؟

• أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى:

١. التعرف على مفهوم العمل عن بُعد وأهم خصائصه في بيئات العمل المعاصرة.
٢. قياس أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات.
٣. تحديد أبرز العوامل المؤثرة في إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد.
٤. اقتراح توصيات تساعد المؤسسات على تحسين إنتاجية الفرق في ظل تطبيق العمل عن بُعد.

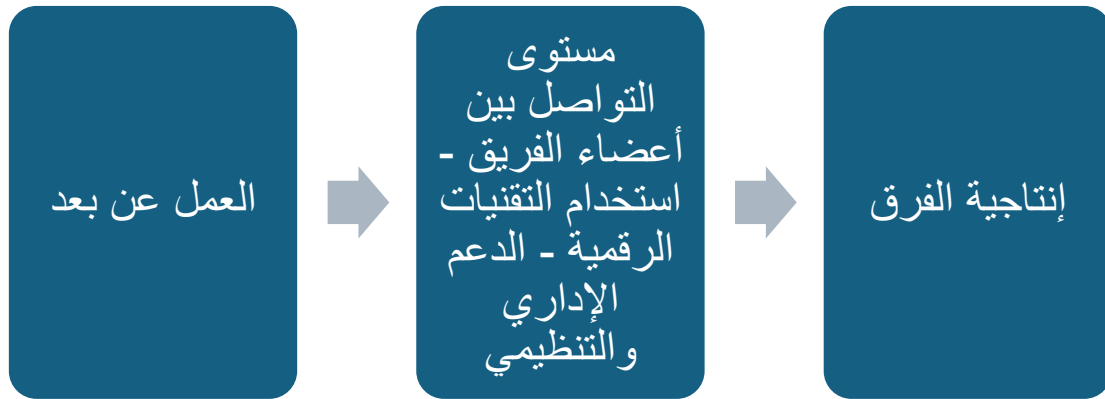
• فرضيات البحث

بناءً على مشكلة البحث وأهدافه، يفترض البحث ما يلي:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق داخل المؤسسات.
٢. يؤثر مستوى التواصل والتنسيق بين أعضاء الفريق العامل عن بُعد على إنتاجية الفرق.
٣. تساهم السياسات التنظيمية الداعمة للعمل عن بُعد في رفع مستوى إنتاجية الفرق.

• نموذج البحث

يعتمد البحث على دراسة العلاقة بين العمل عن بعد باعتباره المتغير المستقل، وإنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة باعتبارها المتغير التابع.



• مكان التطبيق المقترح للبحث (الدراسة الميدانية)

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيًا على موظفي المؤسسات التي تعتمد نظام العمل عن بُعد كليًا أو جزئيًا، في قطاعات خدمية أو إدارية، بهدف قياس أثر هذا النمط من العمل على إنتاجية فرق العمل.

• منهجية البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم جمع البيانات باستخدام استبانة موجهة للعاملين في فرق العمل عن بُعد، ثم تحليلها إحصائيًا للتوصل إلى نتائج تخدم أهداف البحث.

• المخطط المقترح للمشروع

يتكون البحث من الفصول التالية:

المرحلة	المدة الزمنية
إعداد الإطار النظري	أسبوع
إعداد الاستبيان	أسبوع
جمع البيانات	أسبوع
تحليل البيانات	أسبوع
كتابة النتائج والتوصيات	أسبوع

• الفصل الثاني:

• أولاً: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

هدفت دراسة أحمد (٢٠٢٣) إلى التعرف على أثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في المؤسسات الحديثة، وأظهرت نتائج الدراسة أن العمل عن بعد يسهم في تحسين الإنتاجية من خلال تقليل الوقت المستهلك في التنقل وزيادة المرونة في أداء المهام.

الدراسة الثانية

بينت دراسة Smith (٢٠٢٢) أن العمل عن بعد يؤثر إيجابياً على أداء فرق العمل إذا توافرت أدوات الاتصال والتنسيق المناسبة، كما أشارت إلى أن ضعف التواصل قد يقلل من فعالية العمل الجماعي.

الدراسة الثالثة

أوضحت دراسة محمد (٢٠٢١) أن المؤسسات التي تعتمد أنظمة عمل مرنة تحقق مستويات أعلى من رضا الموظفين وإنتاجيتهم مقارنة بالمؤسسات التقليدية.

• الملاحق

ملحق (١): استبيان الدراسة

عنوان الاستبيان:

استبيان حول أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة

عزيزتي/عزيزي المشارك:

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، وتستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي فقط.

يرجى وضع علامة أمام الخيار المناسب:

• القسم الأول: البيانات العامة

* الجنس: (ذكر / أنثى)

* العمر: (أقل من ٢٥ / ٢٥-٣٥ / أكثر من ٣٥)

* سنوات الخبرة: (أقل من ٥ / ٥-١٠ / أكثر من ١٠)

* طبيعة العمل: (حضورى / عن بُعد / هجين)

• القسم الثاني: العمل عن بُعد

١. يوفر العمل عن بُعد مرونة في أداء المهام.

٢. يساعد العمل عن بُعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة.

٣. أواجه صعوبة في التواصل مع الفريق أثناء العمل عن بُعد.

٤. تتوفر لدي الأدوات التقنية اللازمة للعمل عن بُعد.

٥. يقلل العمل عن بُعد من الضغط المرتبط بالعمل.

• القسم الثالث: إنتاجية الفرق

٦. يساهم العمل عن بُعد في زيادة إنتاجية الفريق.
٧. يوجد تعاون فعال بين أعضاء الفريق عند العمل عن بُعد.
٨. يتم إنجاز المهام بكفاءة أثناء العمل عن بُعد.
٩. يؤثر ضعف التواصل على إنتاجية الفريق.
١٠. أرى أن العمل عن بُعد يحسن الأداء العام للفريق.

الخيارات:

(موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة)

ملحق (٢): جدول أدوات البحث

الأداة	الغرض من الأداة
الاستبيان	قياس أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة

المتغير	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	نوع المقياس
العمل عن بُعد	٥	١-٥	مقياس ليكرت خماسي
إنتاجية الفرق	٥	٦-١٠	مقياس ليكرت خماسي

• الفصل الثالث:

منهجية البحث

مقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية البحث المعتمدة في دراسة أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة، حيث يوضح تصميم الدراسة، ومجتمع البحث، وطريقة اختيار العينة، وأدوات جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي سيتم الاعتماد عليها لتحليل البيانات واستخلاص النتائج بما يحقق أهداف الدراسة.

• التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

العمل عن بعد

يقصد به في هذه الدراسة أداء الموظفين لمهامهم الوظيفية خارج مقر المؤسسة باستخدام الوسائل التقنية والتواصل الإلكتروني، ويتم قياسه من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة بدرجة المرونة، والتواصل، وتوفر الأدوات التقنية.

إنتاجية الفرق

يقصد بها مستوى كفاءة فرق العمل في إنجاز المهام وتحقيق الأهداف المحددة ضمن بيئة العمل عن بعد، ويتم قياسها من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة بسرعة الإنجاز، والتعاون، وجودة الأداء.

تصميم البحث

يعتمد هذا البحث على التصميم الوصفي التحليلي، حيث يهدف إلى وصف العلاقة بين العمل عن بعد وإنتاجية الفرق وتحليل أثر المتغير المستقل (العمل عن بعد) على المتغير التابع (إنتاجية الفرق). ويعد هذا التصميم مناسباً لطبيعة الدراسة لأنه يتيح جمع البيانات من أفراد العينة وتحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج دقيقة.

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في المؤسسات الحديثة التي تطبق نظام العمل عن بعد كلياً أو جزئياً. ونظراً لصعوبة الوصول إلى جميع أفراد المجتمع، سيتم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار مجموعة من الموظفين تمثل مجتمع الدراسة، وذلك لضمان تمثيل مناسب وموضوعي.

طريقة جمع البيانات

سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة باعتبارها الأداة الرئيسية للدراسة، حيث تتضمن مجموعة من الفقرات المصممة لقياس أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق. وسيتم توزيع الاستبانة إلكترونياً على أفراد العينة لضمان سرعة الوصول وسهولة جمع البيانات.

أنواع البيانات

تعتمد الدراسة على نوعين من البيانات:

• البيانات الأولية

وهي البيانات التي يتم جمعها مباشرة من أفراد العينة من خلال الاستبانة.

• البيانات الثانوية

وهي البيانات التي يتم الحصول عليها من الكتب، والدراسات السابقة، والمقالات العلمية، والمراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.

إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات سيتم إدخالها وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة مثل **SPSS**، وسيتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة .
٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس اتجاهات العينة .
٣. معامل الارتباط لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة .
٤. تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق .

الخاتمة

استعرض هذا الفصل منهجية البحث التي سيتم اتباعها في دراسة أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة، حيث تم توضيح متغيرات الدراسة، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة وعينتها، وطرق جمع البيانات، وأنواعها، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، بما يمهّد للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية في الفصول القادمة.

الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج

• مقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، بهدف التعرف على أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات. كما يتضمن الفصل وصفًا لعينة الدراسة، واختبارات الصدق والثبات، والإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى اختبار فرضيات البحث وربط النتائج بالدراسات السابقة.

• وصف عينة الدراسة

تم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من ٥٠ موظفًا يعملون ضمن فرق تعتمد نظام العمل عن بُعد بشكل كلي أو جزئي.

- توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الذكور: ٢٢ موظفًا بنسبة ٤٤٪

الإناث: ٢٨ موظفة بنسبة ٥٦٪

- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

أقل من ٥ سنوات: ١٨ موظفًا بنسبة ٣٦٪

من ٥ إلى ١٠ سنوات: ٢٠ موظفًا بنسبة ٤٠٪

أكثر من ١٠ سنوات: ١٢ موظفًا بنسبة ٢٤٪

- توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل

عمل عن بُعد بشكل كامل: ٢١ موظفًا بنسبة ٤٢٪

عمل عن بُعد بشكل جزئي: ٢٩ موظفًا بنسبة ٥٨٪

• اختبارات الصدق والثبات للاستبانة

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين للتأكد من صدق المحتوى ومدى ملاءمة الفقرات لموضوع الدراسة. كما تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وبلغت قيمة الثبات ٠,٨٧، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية.

• الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة.

العمل عن بُعد:

أظهرت النتائج أن أفراد العينة يرون أن العمل عن بُعد يوفر مرونة أكبر في أداء المهام، ويقلل من الوقت والجهد المرتبطين بالتنقل، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٣,٩٥ من ٥، مما يدل على وجود اتجاه إيجابي نحو العمل عن بُعد.

التواصل بين أعضاء الفريق:

أشارت النتائج إلى أن التواصل بين أعضاء الفريق يُعد من أبرز العوامل المؤثرة في نجاح العمل عن بُعد، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣,٧٠ من ٥. وأفاد بعض المشاركون بوجود تحديات تتعلق بسرعة التواصل وتبادل المعلومات.

استخدام التقنيات الرقمية:

أظهرت النتائج أن استخدام التطبيقات والمنصات الرقمية يساعد في تحسين سير العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٤,١٠ من ٥، وهو أعلى متوسط بين متغيرات الدراسة.

الدعم الإداري والتنظيمي:

بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٣,٦٠ من ٥، مما يشير إلى أن الدعم الإداري يسهم في تعزيز إنتاجية الفرق، إلا أن بعض الموظفين يرون أن هناك حاجة إلى مزيد من الدعم والمتابعة.

إنتاجية الفرق:

بلغ المتوسط الحسابي لإنتاجية الفرق ٣,٨٠ من ٥، مما يدل على أن العمل عن بُعد يؤثر بشكل إيجابي نسبياً على إنتاجية الفرق، مع وجود بعض التحديات التي قد تؤثر على الأداء.

• اختبار فرضيات البحث

الفرضية الأولى:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق داخل المؤسسات.
- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق، حيث ساعدت المرونة وتقليل الوقت الضائع في رفع مستوى الإنجاز لدى بعض الفرق.

الفرضية الثانية:

- يؤثر مستوى التواصل والتنسيق بين أعضاء الفريق العامل عن بُعد على إنتاجية الفرق.
- أثبتت النتائج أن ضعف التواصل بين أعضاء الفريق قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية، في حين أن التواصل الفعال والمستمر يساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المشتركة.

الفرضية الثالثة:

- تساهم السياسات التنظيمية الداعمة للعمل عن بُعد في رفع مستوى إنتاجية الفرق.
- أظهرت النتائج أن وجود دعم إداري واضح، وتوفير التقنيات المناسبة، والمتابعة المستمرة من الإدارة، جميعها عوامل تساعد على تحسين إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد.

• ربط النتائج بالدراسات السابقة

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسات آخرين (٢٠٢٤)، التي أشارت إلى أن العمل عن بُعد يساهم في تحسين الإنتاجية عند توفر الدعم الإداري والتقني المناسب.

كما اتفقت مع دراسة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين (٢٠٢٢)، التي أوضحت أن الاستقلالية والمرونة من أهم العوامل التي تساعد على تحسين أداء الموظفين العاملين عن بُعد.

وفي المقابل، أظهرت الدراسة الحالية وجود بعض التحديات المتعلقة بالتواصل والتنسيق، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت أن ضعف التواصل قد يؤثر سلبًا على أداء الفرق.

• الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يؤثر بشكل إيجابي نسبياً على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات، خاصة عند توفر التقنيات المناسبة والدعم الإداري والتواصل الفعال بين أعضاء الفريق. وفي المقابل، قد تظهر بعض التحديات المتعلقة بالتنسيق وسرعة التواصل، مما يتطلب من المؤسسات تطوير سياسات واضحة تدعم هذا النمط من العمل.

• الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

حدود البحث

اقتصرت هذه الدراسة على بحث أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة، وتم تطبيقها على عينة من الموظفين في مؤسسات تعتمد نظام العمل عن بعد أو النظام الهجين. كما التزمت الدراسة بحدود زمنية مرتبطة بفترة إعداد البحث، وحدود موضوعية مرتبطة بمتغيري الدراسة وهما العمل عن بعد وإنتاجية الفرق.

الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى أن العمل عن بعد يسهم في تحسين إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة إذا توفرت وسائل التواصل الفعالة والدعم الإداري المناسب. كما أظهرت النتائج أن مرونة العمل عن بعد تساعد في رفع مستوى رضا العاملين وتحسين كفاءة الأداء، إلا أن ضعف التنسيق والتواصل قد يؤثر سلبًا على فعالية فرق العمل.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

١. تعزيز البنية التقنية لدعم العمل عن بعد داخل المؤسسات .
٢. تطوير أدوات التواصل والتنسيق بين أعضاء فرق العمل .
٣. تقديم برامج تدريبية للموظفين حول مهارات العمل عن بعد .
٤. اعتماد سياسات إدارية مرنة تعزز التوازن بين الإنتاجية وراحة الموظفين .
٥. إجراء دراسات مستقبلية حول تأثير العمل عن بعد في قطاعات مختلفة .

• قائمة المراجع النهائية

أحمد، محمد. (2023). أثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين. *مجلة الإدارة الحديثة*.

محمد، علي. (2021). العمل المرن وأثره على الأداء المؤسسي. *مجلة العلوم الإدارية*.

Smith, J. (2022). Remote Work and Team Productivity. *Journal of Business Research*.

الثورة في العمل عن بُعد: تقييم أثر العمل من المنزل على العاملين في القطاع المالي *Future*. (2024). *Business Journal*, ١٠، (94).

مراجعة منهجية للأبحاث المتعلقة بالعمل عن بُعد ومؤشرات الأداء الاقتصادي للمنظمات. (2023). *PubMed*.

نجاح العمل من المنزل: خصائص العمل المرن والدور الوسيط لإدارة الموارد البشرية الداعمة. (2022). *Review of Managerial Science*.

العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين: الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة والاستقلالية الوظيفية. (2022). *Proceedings of International Academic Symposium of Social Science*.