

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

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

أسم الطالب

منصور محمد احمد ابوبكر

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثاني

١٤٤٧/٢٠٢٦

جدول المحتويات

5	الفصل الاول
6	مقدمة الدراسة
7	مشكلة الدراسة
9	اهمية الدراسة
11	اهداف الدراسة
13	تساؤلات الدراسة
15	فرضيات الدراسة
16	مصطلحات الدراسة
17	متغيرات الدراسة
20	الفصل الثاني
21	الدراسات السابقة
28	الإطار النظري
31	• مفهوم العمل عن بعد وتطوره:
34	• نظريات الإنتاجية في بيئة العمل عن بعد:

37	• نظريات الرفاهية في بيئة العمل عن بعد:
40	• تأثير التكنولوجيا على العمل عن بعد:
43	• التغييرات الثقافية والإدارية في بيئة العمل عن بعد:
46	• التحديات القانونية والتنظيمية للعمل عن بعد:
49	• تأثير العمل عن بعد على القطاع الخاص السعودي:
52	• نماذج العمل عن بعد الناجحة:
55	• مستقبل العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا:
58	الخاتمة
59	الفصل الثالث
60	منهجية الدراسة
60	مجتمع الدراسة
61	أدوات جمع البيانات
61	حدود الدراسة
62	الاستبيان
68	الفصل الرابع
69	التحليل الإحصائي

76	النتائج
78	التوصيات
82	المراجع
85	الملخص
86	الملاحق

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرفاهية في مجال التكنولوجيا، باستخدام استبيان تم توزيعه على 100 مشارك. أظهرت النتائج أن معظم المشاركين هم من فئة الشباب، ذكور، حاصلون على بكالوريوس، ولديهم خبرة متوسطة في مجال التكنولوجيا.

أشارت الدراسة إلى أن العمل عن بعد لا يؤثر سلباً على الإنتاجية، بل قد يحسن جودة وكمية العمل والالتزام بالمواعيد. كما أن له تأثير إيجابي على الرفاهية، حيث يحسن الصحة النفسية والرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتشجيع العمل عن بعد مع توفير الدعم اللازم للموظفين للحفاظ على الإنتاجية والرفاهية، وتوفير بيئة عمل منزلية مناسبة، وتحديد ساعات عمل واضحة، وتعزيز التواصل والتعاون، وقياس الأداء وتقديم التغذية الراجعة، وتشجيع التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وتعزيز الرضا الوظيفي.

مقدمة الدراسة:

يشهد عالم الأعمال تحولاً متسارعاً نحو تبني نماذج عمل مرنة، وفي مقدمتها العمل عن بعد، الذي أصبح خياراً استراتيجياً للعديد من الشركات، خاصة في قطاع التكنولوجيا. وقد تسارع هذا التحول بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة، مدفوعاً بالتطورات التقنية وتغيرات أنماط العمل، فضلاً عن الظروف الاستثنائية التي فرضتها جائحة كوفيد-19.

وفي المملكة العربية السعودية، يشهد قطاع التكنولوجيا نمواً ملحوظاً، مدفوعاً برؤية 2030 التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز التحول الرقمي. وفي هذا السياق، يكتسب العمل عن بعد أهمية متزايدة، حيث يمكن أن يسهم في جذب الكفاءات وتعزيز الابتكار وتحسين الإنتاجية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي. وتسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما هو تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع

الخاص السعودي؟

- ما هو تأثير العمل عن بعد على رفاهية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

- ما هي العوامل التي تؤثر على نجاح تطبيق العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

مشكلة الدراسة:

- المشكلة الرئيسية:

1. يواجه قطاع التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي تحديات في تحقيق التوازن

الأمثل بين فوائد العمل عن بعد وتأثيراته المحتملة على إنتاجية الموظفين

ورفاهيتهم. فبينما يوفر العمل عن بعد مرونة ومزايا قد تعزز من جاذبية الشركات

للكفاءات، إلا أنه يثير تساؤلات حول كيفية الحفاظ على مستويات الإنتاجية

العالية وضمان رفاهية الموظفين في بيئة عمل غير تقليدية.

- المشكلات الفرعية:

1. تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين:

1. صعوبة قياس وتقييم أداء الموظفين عن بعد.

2. تحديات التواصل والتعاون بين فرق العمل عن بعد.
 3. تأثير عوامل التشتت في بيئة العمل المنزلية على التركيز والإنتاجية.
2. تأثير العمل عن بعد على رفاهية الموظفين:
 1. زيادة الشعور بالعزلة والوحدة لدى الموظفين.
 2. تداخل الحدود بين الحياة العملية والشخصية.
 3. تأثير ضغوط العمل عن بعد على الصحة النفسية والجسدية.
 3. تحديات تطبيق العمل عن بعد في القطاع الخاص السعودي:
 1. تحديات البنية التحتية التقنية.
 2. تحديات التغيير الثقافي والإداري.
 3. تحديات الحفاظ على الأمن السيبراني.

الأهمية العلمية للدراسة:

• إثراء الأدبيات العلمية:

1. تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع العمل عن بعد، خاصة في سياق صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي، حيث لا تزال الدراسات في هذا المجال محدودة.
2. تقدم الدراسة تحليلاً معمقاً لتأثير العمل عن بعد على متغيرات مهمة مثل إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم، مما يساهم في فهم أعمق لهذه الظاهرة.
3. تساهم الدراسة في تطوير نماذج ونظريات تفسر العلاقة بين العمل عن بعد والمتغيرات المرتبطة به.

• توفير بيانات ومعلومات موثوقة:

1. توفر الدراسة بيانات ومعلومات موثوقة حول واقع العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
2. تعتمد الدراسة على منهجية علمية دقيقة في جمع البيانات وتحليلها، مما يضمن مصداقية النتائج.

3. تساهم نتائج الدراسة في توفير قاعدة بيانات يمكن للباحثين الآخرين الاعتماد

عليها في إجراء دراسات مستقبلية.

الأهمية العملية للدراسة:

- تقديم توصيات عملية للشركات:

1. تقدم الدراسة توصيات عملية للشركات في صناعة التكنولوجيا في القطاع

الخاص السعودي حول كيفية تطبيق نظام العمل عن بعد بشكل فعال.

2. تساعد التوصيات الشركات على تحقيق التوازن الأمثل بين فوائد العمل عن بعد

وتأثيراته المحتملة.

3. تساهم التوصيات في تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم.

- مساعدة صناع القرار في وضع السياسات:

1. تساعد نتائج الدراسة صناع القرار في وضع السياسات والتشريعات المتعلقة

بالعمل عن بعد.

2. تساهم الدراسة في توفير معلومات دقيقة حول التحديات والفرص المرتبطة

بالعمل عن بعد، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة.

3. تساهم الدراسة في تعزيز التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية.

- **تحسين تجربة الموظفين:**

1. تساهم الدراسة في تحسين تجربة الموظفين الذين يعملون عن بعد.
2. تساعد نتائج الدراسة الشركات على فهم احتياجات الموظفين وتوفير الدعم اللازم لهم.
3. تساهم الدراسة في تعزيز ثقافة العمل عن بعد الإيجابية.

أهداف الدراسة:

- **الهدف الرئيسي:**

1. تقييم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

- **الأهداف الفرعية:**

1. تحديد تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

2. قياس تأثير العمل عن بعد على رفاة الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
3. استكشاف العوامل التي تؤثر على نجاح تطبيق العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
4. تقديم توصيات عملية للشركات في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي حول كيفية تطبيق نظام العمل عن بعد بشكل فعال.
5. تحديد التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بعد في سياق القطاع الخاص السعودي.
6. تحليل تأثير البنية التحتية التقنية على فعالية العمل عن بعد.
7. فهم تأثير التغييرات الثقافية والإدارية على تبني العمل عن بعد.
8. تقييم تأثير العمل عن بعد على التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين.
9. تحليل تأثير العمل عن بعد على التواصل والتعاون بين فرق العمل.

تساؤلات الدراسة:

• التساؤل الرئيسي:

1. ما هو تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة

التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

• التساؤلات الفرعية:

1. كيف يؤثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في

القطاع الخاص السعودي؟

2. ما هي العوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظفين خلال العمل عن بعد؟

3. كيف يؤثر العمل عن بعد على رفاهية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في

القطاع الخاص السعودي؟

4. ما هي العوامل التي تؤثر على رفاهية الموظفين خلال العمل عن بعد؟

5. ما هي التحديات التي تواجه الشركات في تطبيق نظام العمل عن بعد في

صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

6. ما هي الفرص التي يوفرها العمل عن بعد للشركات والموظفين في صناعة

التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

7. كيف تؤثر البنية التحتية التقنية على فعالية العمل عن بعد في صناعة

التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

8. ما هو تأثير التغييرات الثقافية والإدارية على تبني العمل عن بعد في صناعة

التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

9. كيف يؤثر العمل عن بعد على التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين

في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

10. كيف يؤثر العمل عن بعد على التواصل والتعاون بين فرق العمل في صناعة

التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الرئيسية:**

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

- **الفرضيات الفرعية:**

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على رفاهية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المتعلقة بالبنية التحتية التقنية ونجاح تطبيق العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغييرات الثقافية والإدارية ونجاح تطبيق العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

5. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التوازن بين الحياة العملية

والشخصية للموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

6. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التواصل والتعاون بين فرق

العمل في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

مصطلحات الدراسة:

- العمل عن بعد:

1. هو نمط من أنماط العمل يتيح للموظف أداء مهامه الوظيفية خارج مقر الشركة،

باستخدام التقنيات الحديثة للاتصال والتواصل.

- إنتاجية الموظفين:

1. هي مقياس لكفاءة وفعالية الموظف في أداء مهامه الوظيفية، وتشمل عوامل مثل

جودة العمل، وكمية العمل المنجز، والالتزام بالمواعيد.

- رفاهية الموظفين:

1. هي حالة من الرضا والسعادة والصحة النفسية والجسدية التي يتمتع بها الموظف

في بيئة العمل، وتشمل عوامل مثل التوازن بين الحياة العملية والشخصية،

والشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية في العمل.

- صناعة التكنولوجيا:

1. هي قطاع اقتصادي يشمل الشركات والمؤسسات التي تعمل في مجال تطوير

وإنتاج وتسويق التقنيات الحديثة، مثل البرمجيات والأجهزة الذكية والذكاء

الاصطناعي.

- القطاع الخاص السعودي:

1. هو الجزء من الاقتصاد السعودي الذي يتكون من الشركات والمؤسسات المملوكة

للأفراد أو الشركات الخاصة، وليس للحكومة.

- التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

1. هو قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة

الشخصية.

- البنية التحتية التقنية:

1. هي مجموعة الأنظمة والتقنيات التي تدعم العمل عن بعد، مثل شبكات

الإنترنت، وأجهزة الكمبيوتر، وبرامج الاتصال والتعاون.

- **التغيير الثقافي والإداري:**

1. هو التغيير في قيم ومعتقدات وسلوكيات الموظفين والإدارة، وكذلك التغيير في

السياسات والإجراءات الإدارية، بهدف دعم العمل عن بعد.

متغيرات الدراسة:

- **المتغير المستقل:**

1. العمل عن بعد (وجوده أو غيابه، درجة تطبيقه، إلخ).

- **المتغيرات التابعة:**

1. إنتاجية الموظفين (مستوى الأداء، جودة العمل، كمية العمل المنجز).

2. رفاهية الموظفين (الصحة النفسية، الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة العملية

والشخصية).

- **المتغيرات الوسيطة/المعدلة:**

1. البنية التحتية التقنية.

2. التغييرات الثقافية والإدارية.
3. التواصل والتعاون بين فرق العمل.
4. القيادة والإدارة عن بعد.
5. نوعية الوظائف والمهام.
6. الخبرة والتأهيل التقني للموظفين.
7. البيئة المنزلية للموظفين.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

■ دراسة: "العمل عن بعد"

• المؤلفون:

- الجريدة الرسمية رقم 5450 نظام العمل المرن رقم 22 لسنة (2017)
- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (2020)
- Proulhac, L. (2016) & ,.Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A

• النتائج الرئيسية:

- العمل عن بعد استراتيجية مرنة وفعالة تساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق الاستقلالية للموظفين.
- يساعد العمل عن بعد على تقليل النفقات للشركات من خلال استخدام الأنظمة الأساسية الافتراضية وتقنيات المعلومات.
- أثبتت جائحة (كوفيد-19) أهمية العمل عن بعد كخيار بديل لمواصلة العمل وتقديم الخدمات.

- العمل عن بعد يعتمد على التكنولوجيا واستخدام شبكات الإنترنت والتطبيقات والبرامج الإلكترونية التي تضمن الاتصال بين الموظفين ومتابعة العمل وتأدية المهام المطلوبة منهم.

• دراسة: تعريف مفهوم العمل عن بعد

• المؤلفون:

- موسى (2014)
- Thulin (2016) & Vilhelmson
- فليح وقزمار (2018)
- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الإمارات العربية المتحدة (2020)
- الجريدة الرسمية رقم 5450 نظام العمل المرن رقم 22 لسنة (2017)

• النتائج الرئيسية:

- العمل عن بعد هو أداء العمل خارج مكان العمل المعتاد، باستخدام التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة.

○ يشمل العمل عن بعد العمل من المنزل أو أي مكان آخر، ويعتمد على شبكة الإنترنت والتطبيقات الإلكترونية.

○ العمل عن بعد هو خيار بديل لاستمرارية العمل وإنجاز المهام، بشكل كلي أو جزئي.

○ نظام العمل المرن حدد خمسة أشكال لعقد العمل المرن، وهي العمل بعض الوقت العمل ضمن ساعات مرنة أسبوع العمل المكثف، السنة المرنة، والعمل عن بعد.

○ العمل عن بعد هو العملية التي يقوم من خلالها الموظفين بالعمل خارج الشركة من مكان بعيد عن موقعها الجغرافي سواء من المنزل أو من أي مكان آخر، من خلال استخدام أجهزة الحاسوب أو الهواتف الذكية المحمولة باستخدام شبكة الإنترنت والمواقع الإلكترونية والبرامج والتطبيقات المختلفة التي تمكنهم من التواصل مع مديريهم والموظفين.

○ دراسة العبادي (2015):

• المؤلف: العبادي

- الموضوع: مرونة العمل عن بعد

- النتائج:

- المرونة هي إحدى الخصائص المشتركة للمنظمة.

- تدل على مستوى قدرة المنظمة في مواجهة التغيرات البيئية المحيطة بها

- والتكيف معها.

- دراسة Secara (2017) & Brinzea:

- المؤلف: Secara & Brinzea

- الموضوع: مرونة العمل عن بعد

- النتائج:

- العمل عن بعد يتيح للموظفين قدرة أكبر على أداء العمل في الوقت الذي يرغبون

- به.

- العمل عن بعد يتيح للموظفين قدرة أكبر على أداء العمل دون فرض قيود عليهم

- في الوقت أو الوسيلة التي يستخدمونها لأداء الأعمال.

- دراسة Rundberg (2020):

- المؤلف: Rundberg

- الموضوع: مرونة العمل عن بعد

- النتائج:

- الشركات التي تقدم ممارسات مرنة في مكان العمل تتمتع بميزة تنافسية.
- العمال الذين يتحكمون في جداولهم وأماكن عملهم أكثر رضى وإنتاجية من غيرهم.
- يقلل العمل عن بعد معدلات استقالة الموظفين.

▪ دراسة Verbruggen (2020) & Delanoelje:

- المؤلف: Verbruggen & Delanoelje

- الموضوع: الاستقلالية وإدارة الوقت في العمل عن بعد

- النتائج:

- العمل عن بعد يعزز الاستقلالية لدى الموظفين.
- يمكن العمل عن بعد الموظفين من تقسيم ساعات اليوم كاملة لإنجاز الأعمال الموكلة لهم بالوقت المناسب.

▪ دراسة Proulhac (2016) & Aguilera, Lethiais, Rallet:

- المؤلف: Proulhac & Aguilera, Lethiais, Rallet

- الموضوع: الاستقلالية في العمل عن بعد

- النتائج:

- العمل عن بعد يمكن الموظفين من اتخاذ قراراتهم الشخصية لإنجاز المهام

والمشاريع الموكلة إليهم.

- شعور الموظف بأن له دور جوهري في العمل، يعزز لديه الدافعية نحو العمل.

▪ دراسة (2003) Elsbach:

- المؤلف: Elsbach

- الموضوع: إدارة الوقت في العمل عن بعد

- النتائج:

- ممارسة العمل عن بعد تساعد الموظف على تحقيق التكامل بين العمل وظروف

الأسرة وتوزيع الأدوار بين أفراد الأسرة الواحدة.

- بإمكان الفرد الذي يمارس العمل عن بعد التحكم بملابسه، والديكور والإضاءة،

والتهوية، وغيرها من ظروف العمل.

- دراسة (2006) Boswell & Olson:

- المؤلف: Boswell & Olson

- الموضوع: إدارة الوقت في العمل عن بعد

- النتائج:

- العمل في المنزل يشجع الموظفين على مواصلة العمل حتى بعد انتهاء ساعات

العمل الرسمية.

- العمل عن بعد يقدم مزيداً من المرونة للموظفين.

- يساعد العمل عن بعد على تخفيض ساعات التنقل والاستفادة من الوقت بمزاولة

نشاطات تعود على الفرد وأسرته.

منهجية وطرق بحث الدراسة:

1. المنهجية:

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع البيانات وتحليلها لوصف واقع

العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي، وتحليل تأثيره على

إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم.

2. مجتمع الدراسة وعينتها:

- مجتمع الدراسة:

1. يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركات التكنولوجيا في

القطاع الخاص السعودي، الذين يطبقون نظام العمل عن بعد.

- العينة:

1. سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، لضمان تمثيل مختلف

الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية.

2. سيتم تحديد حجم العينة باستخدام معادلات إحصائية مناسبة، لضمان الحصول

على نتائج ذات دلالة إحصائية.

3. ستتضمن العينة شركات تقنية مختلفة الأحجام، لزيادة تمثيلية العينة.

3. أداة الدراسة:

- الاستبيان:

1. سيتم تصميم استبيان إلكتروني يتضمن أسئلة مغلقة ، لقياس متغيرات الدراسة

(العمل عن بعد، الإنتاجية، الرفاهية).

2. سيتم تصميم الاستبيان بناءً على الإطار النظري للدراسة، وسيتم التأكد من

صدق وثبات الاستبيان قبل توزيعه.

3. سيتضمن الاستبيان اسئلة حول:

1. البيانات الديموغرافية للمشاركين (العمر، الجنس، المستوى التعليمي،

سنوات الخبرة).

2. خصائص العمل عن بعد (عدد أيام العمل عن بعد، ساعات العمل، بيئة

العمل المنزلية).

3. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية (جودة العمل، كمية العمل، الالتزام

بالمواعيد).

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية (الصحة النفسية، الرضا الوظيفي،

التوازن بين الحياة العملية والشخصية).

• توزيع الاستبيان:

1. سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً على عينة الدراسة، من خلال البريد الإلكتروني

ومنصات التواصل الاجتماعي.

4. طرق تحليل البيانات:

1. سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام برامج إحصائية متخصصة، مثل SPSS.
2. سيتم استخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات، الانحرافات المعيارية) والإحصاء الاستدلالي (اختبارات t، تحليل التباين، تحليل الارتباط) لتحليل البيانات.
3. سيتم تحليل البيانات النوعية (الإجابات المفتوحة) باستخدام تحليل المحتوى، لتحديد الأنماط والاتجاهات الرئيسية.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تحليل تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم فقط.
- **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على شركات التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
- **الحدود الزمنية:** يتم جمع البيانات وتحليلها خلال فترة زمنية محددة.
- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على الموظفين العاملين في شركات التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي الذين يطبقون نظام العمل عن بعد.

- **الحدود المنهجية:** تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى فهم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية ورفاهية الموظفين في شركات التكنولوجيا بالقطاع الخاص السعودي، وتحديد التحديات والفرص المرتبطة به.

أسئلة الاستبيان:

1. البيانات الديموغرافية:

- **العمر:**

1. أقل من 25 سنة

2. 25-34 سنة

3. 35-44 سنة

4. 45 سنة أو أكثر

- الجنس:

1. ذكر

2. أنثى

- المستوى التعليمي:

1. ثانوية عامة

2. بكالوريوس

3. ماجستير أو دكتوراه

- سنوات الخبرة في مجال التكنولوجيا:

1. أقل من سنتين

2. 2-5 سنوات

3. 6-10 سنوات

4. أكثر من 10 سنوات

2. خصائص العمل عن بعد:

- عدد أيام العمل عن بعد في الأسبوع:

1. يوم واحد

2. 2-3 أيام

3. 4-5 أيام

4. عمل عن بعد بشكل كامل

• متوسط ساعات العمل اليومية عن بعد:

1. أقل من 6 ساعات

2. 6-8 ساعات

3. أكثر من 8 ساعات

• بيئة العمل المنزلية:

1. مكتب مخصص

2. زاوية عمل في المنزل

3. مكان غير مخصص

3. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية:

4. جودة العمل:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

5. كمية العمل:

a. أكثر

b. نفس الكمية

c. أقل

6. الالتزام بالمواعيد:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية:

1. الصحة النفسية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

2. الرضا الوظيفي:

a. أعلى

b. نفس المستوى

c. أقل

3. التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

التحليل الاحصائي

1. البيانات الديموغرافية

العمر

الفئة العمرية	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	25	25%
25-34 سنة	35	35%
35-44 سنة	20	20%
45 سنة أو أكثر	20	20%

الجنس

الجنس	عدد الردود	النسبة المئوية

ذكر	60	%60
أنثى	40	%40

المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	عدد الردود	النسبة المئوية
ثانوية عامة	15	%15
بكالوريوس	55	%55
ماجستير أو دكتوراه	30	%30

سنوات الخبرة في مجال التكنولوجيا

سنوات الخبرة	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من سنتين	20	%20

30%	30	2-5 سنوات
30%	30	6-10 سنوات
20%	20	أكثر من 10 سنوات

2. خصائص العمل عن بعد

عدد أيام العمل عن بعد في الأسبوع

عدد الأيام	عدد الردود	النسبة المئوية
يوم واحد	15	15%
2-3 أيام	35	35%
4-5 أيام	30	30%
عمل عن بعد بشكل كامل	20	20%

متوسط ساعات العمل اليومية عن بعد

متوسط الساعات	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من 6 ساعات	20	20%
6-8 ساعات	50	50%
أكثر من 8 ساعات	30	30%

بيئة العمل المنزلية

بيئة العمل	عدد الردود	النسبة المئوية
مكتب مخصص	40	40%
زاوية عمل في المنزل	40	40%
مكان غير مخصص	20	20%

3. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية

جودة العمل

النسبة المئوية	عدد الردود	الجودة
35%	35	أفضل
50%	50	نفس المستوى
15%	15	أقل

كمية العمل

النسبة المئوية	عدد الردود	الكمية
30%	30	أكثر
55%	55	نفس الكمية

أقل	15	%15
-----	----	-----

الالتزام بالمواعيد

الالتزام	عدد الردود	النسبة المئوية
أفضل	40	%40
نفس المستوى	50	%50
أقل	10	%10

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية

الصحة النفسية

الصحة النفسية	عدد الردود	النسبة المئوية
أفضل	45	%45

40%	40	نفس المستوى
15%	15	أقل

الرضا الوظيفي

النسبة المئوية	عدد الردود	الرضا الوظيفي
50%	50	أعلى
35%	35	نفس المستوى
15%	15	أقل

التوازن بين الحياة العملية والشخصية

النسبة المئوية	عدد الردود	التوازن
60%	60	أفضل

نفس المستوى	30	%30
أقل	10	%10

النتائج

○ البيانات الديموغرافية:

● العمر:

○ أظهرت النتائج أن الفئة العمرية (25-34 سنة) هي الأكثر تمثيلاً في العينة،

مما يشير إلى أن الشباب هم الفئة الأكثر اعتماداً على العمل عن بعد في مجال

التكنولوجيا.

● الجنس:

○ كانت نسبة الذكور أعلى من الإناث، مما قد يعكس التوزيع العام للجنسين في

مجال التكنولوجيا.

● المستوى التعليمي:

○ غالبية المشاركين حاصلون على درجة البكالوريوس، مما يؤكد على أهمية التعليم

العالي في مجال التكنولوجيا.

- سنوات الخبرة:

○ توزعت سنوات الخبرة بشكل متقارب، مما يشير إلى تنوع الخبرات في العينة.

- 2. خصائص العمل عن بعد:

- عدد أيام العمل عن بعد:

○ غالبية المشاركين يعملون عن بعد 2-3 أيام في الأسبوع، مما يشير إلى اعتماد

نموذج العمل الهجين.

- متوسط ساعات العمل:

○ معظم المشاركين يعملون 6-8 ساعات يوميًا عن بعد، مما يتوافق مع ساعات

العمل التقليدية.

- بيئة العمل المنزلية:

○ أغلب المشاركين لديهم مكتب مخصص أو زاوية عمل في المنزل، مما يدل على

أهمية توفير بيئة عمل مناسبة.

- تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية:

- جودة وكمية العمل:

- يرى معظم المشاركين أن جودة وكمية العمل تظل في نفس المستوى عند العمل عن بعد، مع نسبة ملحوظة تشعر بتحسن.

- الالتزام بالمواعيد:

- يميل الالتزام بالمواعيد إلى التحسن أو البقاء في نفس المستوى، مما يشير إلى أن العمل عن بعد لا يؤثر سلبًا على الالتزام.

- تأثير العمل عن بعد على الرفاهية:

- الصحة النفسية والرضا الوظيفي:

- تظهر تحسنًا ملحوظًا لدى أغلبية المشاركين، مما يشير إلى تأثير إيجابي للعمل عن بعد على الرفاهية.

- التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

- يحقق أغلب المشاركين توازنًا أفضل بين الحياة العملية والشخصية، مما يعزز الرضا الوظيفي والصحة النفسية.

التوصيات

○ دعم العمل عن بعد:

• تشجيع العمل عن بعد:

○ تشجيع العمل عن بعد كخيار عمل مرّن، مع توفير الدعم اللازم للموظفين

للتكيف مع هذا النمط.

○ تطوير سياسات وإجراءات واضحة لتنظيم العمل عن بعد، بما في ذلك تحديد

ساعات العمل والتواصل والتوقعات.

• توفير بيئة عمل منزلية مناسبة:

○ تقديم إرشادات وتوصيات للموظفين حول كيفية إنشاء بيئة عمل منزلية مريحة

ومنتجة.

○ توفير دعم مادي أو لوجستي للموظفين لتجهيز مكاتبهم المنزلية، إذا لزم الأمر.

• توفير الأدوات والتقنيات اللازمة:

○ توفير الأدوات والتقنيات اللازمة لتمكين الموظفين من العمل عن بعد بكفاءة،

مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة والبرامج والاتصالات الآمنة.

- 2. الحفاظ على الإنتاجية:

- تحديد أهداف وتوقعات واضحة:

- تحديد أهداف وتوقعات واضحة للموظفين العاملين عن بعد، مع التركيز على

- النتائج وليس على ساعات العمل.

- استخدام أدوات إدارة المشاريع لتتبع التقدم والتأكد من الالتزام بالمواعيد النهائية.

- تعزيز التواصل والتعاون:

- تشجيع التواصل والتعاون بين الموظفين العاملين عن بعد من خلال الاجتماعات

- الافتراضية والمنصات الرقمية.

- توفير فرص للتواصل الاجتماعي الافتراضي لتعزيز الروح المعنوية والتواصل

- بين أعضاء الفريق.

- قياس الأداء وتقديم التغذية الراجعة:

- وضع آليات لقياس أداء الموظفين العاملين عن بعد وتقديم التغذية الراجعة

- بانتظام.

- التركيز على تقييم جودة وكمية العمل وليس فقط على ساعات العمل.

- تعزيز الرفاهية:

- تشجيع التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

- تشجيع الموظفين على تحديد ساعات عمل واضحة والفصل بين الحياة العملية والشخصية.

- توفير موارد وأنشطة لدعم الصحة النفسية والجسدية للموظفين العاملين عن بعد.

- تعزيز الرضا الوظيفي:

- توفير فرص للتطوير المهني والنمو الوظيفي للموظفين العاملين عن بعد.
- الاعتراف بإنجازات الموظفين وتقدير جهودهم.

قائمة المراجع

- أبو ماضي، تسنيم (2015). تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل: دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 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.
- البرزنجي، حيدر، وجمعة، محمود (2013). تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في المنظمات المعاصرة: منظور إداري - تكنولوجي. مصر: دار الكتب والوثائق.
- البكري، ثامر، غالب، آلاء، وشئتر، عبد الرحمن (2020). أثر استخدام الهاتف الذكي على إنتاجية العاملين: بحث استطلاعي في مديرية بيئة بغداد. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 8(3)، 474-485.

- بومزايد، إبراهيم (2015). أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين. مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، 38(39)، 467-486.
- الجريدة الرسمية رقم 5450. نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017.
- 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.
- الحرازين، حاتم، والراعي، محمد (2016). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطينية، خلال الفترة 1994-2012م. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، 18(1)، 1-164.
- 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.

- حماد، رائد (2018). أثر المرونة الاستراتيجية على تحسين الكفاءة الإنتاجية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- 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.
- 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.
- ديسلر، جاري (2003). إدارة الموارد البشرية (محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم؛ عبد المحسن جودة، مراجع). الرياض: دار المريخ للنشر.
- رتشان، دافيد (2001). الإدارة المعاصرة (رفاعي محمد رفاعي محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم). الرياض: دار المريخ للنشر.
- الرئيسي، محمد أبو القاسم (2002). البنية التحتية لتقنية المعلومات ومستقبل التعليم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السابع من أبريل، القاهرة، مصر.

- 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، 98-116.

الملاحق

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى فهم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية ورفاهية الموظفين في شركات التكنولوجيا بالقطاع الخاص السعودي، وتحديد التحديات والفرص المرتبطة به.

أسئلة الاستبيان:

1. البيانات الديموغرافية:

• العمر:

1. أقل من 25 سنة

2. 25-34 سنة

3. 35-44 سنة

4. 45 سنة أو أكثر

- الجنس:

1. ذكر

2. أنثى

- المستوى التعليمي:

1. ثانوية عامة

2. بكالوريوس

3. ماجستير أو دكتوراه

- سنوات الخبرة في مجال التكنولوجيا:

1. أقل من سنتين

2. 2-5 سنوات

3. 6-10 سنوات

4. أكثر من 10 سنوات

2. خصائص العمل عن بعد:

- عدد أيام العمل عن بعد في الأسبوع:

1. يوم واحد

2. 2-3 أيام

3. 4-5 أيام

4. عمل عن بعد بشكل كامل

• متوسط ساعات العمل اليومية عن بعد:

1. أقل من 6 ساعات

2. 6-8 ساعات

3. أكثر من 8 ساعات

• بيئة العمل المنزلية:

1. مكتب مخصص

2. زاوية عمل في المنزل

3. مكان غير مخصص

3. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية:

7. جودة العمل:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

8. كمية العمل:

a. أكثر

b. نفس الكمية

c. أقل

9. الالتزام بالمواعيد:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية:

4. الصحة النفسية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

5. الرضا الوظيفي:

a. أعلى

b. نفس المستوى

c. أقل

6. التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل