

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

1.1. المقدمة:

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؟

1.2. مشكلة الدراسة

1.1. مقدمة الدراسة

شهدت بيئات العمل العالمية تحولاً جذرياً نحو نموذج العمل عن بعد، وهو تحول انعكس بوضوح على القطاع الخاص السعودي، لا سيما في مجال التكنولوجيا الذي يعتمد بشكل كبير على الكفاءات والابتكار. ومع أن هذا النموذج يقدم مرونة عالية ومزايا تنافسية لجذب الكفاءات والحفاظ عليها، إلا أنه يفرض تحديات معقدة تتعلق بضمان استمرارية الإنتاجية المرتفعة ورعاية الجانب الإنساني للموظف متمثلاً في رفاهيته النفسية والجسدية. إن الوصول إلى التوازن الأمثل بين فوائد المرونة وتجنب سلبيات الانفصال التنظيمي هو التحدي الأبرز الذي تسعى هذه الدراسة إلى فهمه ومعالجته في سياق القطاع التكنولوجي السعودي.

1.2. تحديد فجوات البحث

انطلاقاً من المشكلة الرئيسية المتمثلة في صعوبة تحقيق التوازن بين مزايا العمل عن بعد وتأثيراته على الإنتاجية والرفاهية، يمكن تقسيم التحديات القائمة إلى فجوات على المستوى النظري وأخرى على المستوى التطبيقي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري (Conceptual Gaps)

ترتبط هذه الفجوات بنقص النماذج التفسيرية والأطر النظرية التي تعالج المشكلة في السياق المحدد للدراسة:

- **نقص الأطر التفسيرية للرفاهية عن بعد:** غياب نماذج نظرية متكاملة تشرح الآثار النفسية والاجتماعية للعمل عن بعد على الموظف السعودي، وتحديدًا ظواهر مثل الشعور بالعزلة المهنية وتداخل الحدود بين الحياة العملية والشخصية، في ظل القيم الثقافية والاجتماعية المحلية.
- **الفجوة المفاهيمية في العلاقة بين المرونة والإنتاجية:** عدم وجود إطار نظري واضح يحدد نقطة التوازن المثلى (Sweet Spot) التي عندها تؤدي مرونة العمل عن بعد إلى تعظيم الإنتاجية دون المساس بالتماسك التنظيمي والتعاون الفعّال، خاصة في الشركات التقنية التي تعتمد على فرق عمل سريعة ومتغيرة.
- **قياس الأداء غير التقليدي:** القصور النظري في تطوير مفاهيم ومقاييس الأداء المناسبة للعاملين عن بعد في قطاع التكنولوجيا، والتي تتجاوز المقاييس التقليدية لتشمل مخرجات العمل النوعية والمبادرة والابتكار.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي (Practical Gaps)

تتعلق هذه الفجوات بالتحديات العملية والإجرائية والتنفيذية التي تواجه الشركات والمديرين والموظفين في بيئة العمل عن بعد:

- **تحديات القياس والتنفيذ الإداري:** الصعوبة الفعلية التي تواجه الإدارة الوسطى والعليا في تطبيق آليات عملية لقياس وتقييم أداء الموظفين عن بعد بطريقة عادلة ومحفزة، بالإضافة إلى تحديات صياغة السياسات الإدارية المرنة والمنصفة.

- **البنية التحتية والبيئة المنزلية:** التحديات العملية المرتبطة بضمان توفر بنية تحتية تقنية مستدامة وفعالة لدى الموظفين (اتصال، أدوات، أمن سيبراني)، وكيفية إدارة عوامل التشتت في بيئة العمل المنزلية التي تؤثر مباشرة على التركيز.
 - **مشكلات التواصل والتعاون:** التحديات التطبيقية في تطبيق أدوات واستراتيجيات تواصل فعالة تضمن سلاسة نقل المعرفة بين الفرق، وتعزز الشعور بالانتماء، وتحافظ على الأمن السيبراني للمعلومات الحساسة في بيئة لامركزية.
 - **دعم رفاهية الموظف عن بعد:** الفشل في تطبيق برامج ومبادرات عملية وملموسة تهدف إلى الحد من العزلة المهنية ودعم الصحة النفسية والجسدية للموظفين الذين يواجهون تداخلاً مستمراً بين العمل والحياة الشخصية.
- السؤال الرئيسي للدراسة
- انطلاقاً من الفجوات النظرية والتطبيقية المذكورة، تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:
- ما هو التوازن الأمثل بين فوائد العمل عن بعد (كالمرونة) وتأثيراته على إنتاجية ورفاهية الموظفين في القطاع الخاص السعودي التقني، وما هي المنهجيات الإدارية والاستراتيجية التطبيقية اللازمة لتحقيق هذا التوازن بفعالي

1.3. أهمية الدراسة

الأهمية العلمية للدراسة:

إثراء الأدبيات العلمية:

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. تقدم الدراسة تحليلاً معمقاً لتأثير العمل عن بعد على متغيرات مهمة مثل إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم، مما يساهم في فهم أعمق لهذه الظاهرة.

تساهم الدراسة في تطوير نماذج ونظريات تفسر العلاقة بين العمل عن بعد والمتغيرات المرتبطة به. توفير بيانات ومعلومات موثوقة:

توفر الدراسة بيانات ومعلومات موثوقة حول واقع العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

تعتمد الدراسة على منهجية علمية دقيقة في جمع البيانات وتحليلها، مما يضمن مصداقية النتائج. تساهم نتائج الدراسة في توفير قاعدة بيانات يمكن للباحثين الآخرين الاعتماد عليها في إجراء دراسات مستقبلية.

الأهمية العملية للدراسة:

تقديم توصيات عملية للشركات:

تقدم الدراسة توصيات عملية للشركات في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي حول كيفية تطبيق نظام العمل عن بعد بشكل فعال.

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

تساهم التوصيات في تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم.

مساعدة صناع القرار في وضع السياسات:

تساعد نتائج الدراسة صناع القرار في وضع السياسات والتشريعات المتعلقة بالعمل عن بعد.

تساهم الدراسة في توفير معلومات دقيقة حول التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بعد، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة.

تساهم الدراسة في تعزيز التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية.

تحسين تجربة الموظفين:

تساهم الدراسة في تحسين تجربة الموظفين الذين يعملون عن بعد.

تساعد نتائج الدراسة الشركات على فهم احتياجات الموظفين وتوفير الدعم اللازم لهم.

تساهم الدراسة في تعزيز ثقافة العمل عن بعد الإيجابية.

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.