

عنوان البحث

فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات
التقنية الناشئة بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة/ فاطمة عبدالله ال اجميع - 243000762 -

إشراف/

د.الفصل عبد الحميد

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2024/ 2025

المقدمة:

لقد أحدث التقدم السريع للتقنيات الرقمية والتحول العالمي نحو ترتيبات عمل أكثر مرونة تحولاً كبيراً في بيئة العمل الحديثة. ومن أبرز التطورات التي شهدتها السنوات الأخيرة انتشار تقنيات العمل عن بُعد، لا سيما استجابةً لجائحة كوفيد-19. لم يقتصر هذا التحول على تغيير أماكن عمل الموظفين وطريقة عملها فحسب، بل أثار أيضاً تساؤلات جوهرية حول الآثار طويلة المدى على الإنتاجية، لا سيما في القطاعات الديناميكية والقائمة على الابتكار، مثل الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا. وقد شهدت المملكة العربية السعودية، في إطار استراتيجيتها الطموحة لرؤية 2030، طفرة في ريادة الأعمال التكنولوجية، مما يجعلها بيئة مثالية لاستكشاف العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين.

تشمل تقنيات العمل عن بُعد مجموعة واسعة من الأدوات والمنصات الرقمية، بما في ذلك أنظمة مؤتمرات الفيديو (مثل Zoom و Microsoft Teams)، وتطبيقات إدارة المشاريع (مثل Trello و Asana)، ومنصات التواصل التعاوني (مثل Slack و Google Workspace). صُممت هذه الأدوات لتسهيل التواصل والتنسيق وتنفيذ المهام في بيئة لامركزية (Messenger & Gschwind، 2016). وبينما تناولت العديد من الدراسات العالمية آثار العمل عن بُعد على الإنتاجية، فإن معظم النتائج تستند إلى شركات كبيرة متعددة الجنسيات أو سياقات غربية، مما يترك فجوة في فهم كيفية عمل هذه التقنيات في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الفريدة لشركات التكنولوجيا الناشئة في المملكة العربية السعودية.

تتميز الشركات الناشئة بطبيعتها بالمرونة، وتوجهها نحو الابتكار، وغالباً ما تكون محدودة الموارد. وتتأثر إنتاجية الموظفين في مثل هذه البيئات ليس فقط بالأداء الفردي، بل أيضاً بتعاون الفريق، ودورات الابتكار، ووتيرة تبني التكنولوجيا (Parker et al., 2020). ويمكن أن يُعزز إدخال تقنيات العمل عن بُعد في هذه البيئات الإنتاجية ويُشكل تحدياً لها في آنٍ واحد. فمن ناحية، تُوفر هذه التقنيات مرونة أكبر، وتُقلل من وقت التنقل، وتُعزز التوازن بين العمل والحياة. ومن ناحية أخرى، قد

تؤدي أيضًا إلى تأخير في التواصل، ومشاكل في التعاون، وصعوبات في مراقبة الأداء (Wang et al., 2021).

في السياق السعودي، لا يزال تبني العمل عن بُعد في طور التطور، متأثرًا بالعوامل الثقافية والأطر التنظيمية وتفاوت مستويات البنية التحتية التكنولوجية. ومع دعم الحكومة للتحول الرقمي وزيادة الأعمال، لا سيما من خلال مبادرات مثل رؤية السعودية 2030 وإنشاء كيانات مثل هيئة الحكومة الرقمية، يتزايد الدعم المؤسسي لنماذج العمل عن بُعد (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، 2022). ومع ذلك، لا تزال الفعالية الفعلية لهذه النماذج في تعزيز الإنتاجية، لا سيما في القطاعات الناشئة وسريعة النمو مثل شركات التكنولوجيا الناشئة، غير مستكشفة بالكامل.

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في شركات التكنولوجيا الناشئة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. من خلال التركيز على هذا القطاع والسياسات الوطنية تحديدًا، يسعى البحث إلى تقديم رؤى عملية لمؤسسي الشركات الناشئة وصانعي السياسات وخبراء الموارد البشرية حول كيفية دمج أدوات العمل عن بُعد استراتيجيًا لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، ستبحث الدراسة الدور الوسيط للثقافة التنظيمية، ومشاركة الموظفين، والدعم الإداري في تحديد نجاح تطبيقات العمل عن بُعد. وفي نهاية المطاف، يساهم هذا البحث في مجموعة الأدبيات المتنامية حول العمل الرقمي ويقدم أدلة محلية لإعلام سياسات مكان العمل المستقبلية في النظام البيئي التكنولوجي السعودي.

مشكلة الدراسة:

لقد أحدث انتشار تقنيات العمل عن بُعد نقلة نوعية في بيئة العمل الحديثة، إذ وفر مرونةً وراحةً غير مسبوقتين لكلٍ من أصحاب العمل والموظفين. وبينما اكتسب التوجه نحو العمل عن بُعد زخمًا عالميًا عقب جائحة كوفيد-19، لا تزال آثاره على إنتاجية الموظفين موضع نقاش واسع، لا سيما في سياق الشركات الناشئة في الاقتصادات الناشئة مثل المملكة العربية السعودية. تُقدم الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا، التي تتسم بطبيعتها بالرشاقة والسرعة والتركيز على الابتكار، بيئةً فريدةً تُمكن فيها فعالية أدوات العمل عن بُعد من تحفيز الأداء أو إدخال مستويات جديدة من التعقيد. في

المملكة العربية السعودية، حيث يُعدّ التحول الرقمي أولويةً وطنيةً في إطار رؤية 2030، يُعدّ فهم كيفية تأثير تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في هذه القطاعات الحيوية أمرًا ضروريًا وفي الوقت المناسب.

تتمثل المشكلة الأساسية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها في محدودية فهم تأثير تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. فعلى الرغم من تزايد استخدام الأدوات الرقمية مثل Microsoft Teams و Zoom و Slack و Trello، إلا أن الأدلة التجريبية المتعلقة بتأثيرها الفعلي على إنتاجية العمل والتعاون والمشاركة والكفاءة العامة لا تزال نادرة. في حين أُجريت العديد من الدراسات العالمية حول العمل عن بُعد والإنتاجية، تُشكّل السياقات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والاقتصادية للمملكة العربية السعودية تحديات ومتغيرات مُتميّزة غالبًا ما لا تُرصد في الأبحاث المُتمحورة حول الغرب (الحازمي ومحمود، ٢٠٢٢). وتشمل هذه التحديات ثقافات تنظيمية هرمية، وخبرة محدودة في نماذج العمل المرنة، وتفاوت مستويات نضج البنية التحتية الرقمية.

تُشكّل الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية شريحةً متناميةً من القطاع الخاص، مدفوعةً بمبادرات حكومية مثل مؤسسة مسك للابتكار، والاتحاد السعودي للأمن السيبراني والبرمجة والطائرات المُسيّرة، والبرنامج الوطني لتطوير التكنولوجيا. تتميز هذه الشركات الناشئة باعتمادها الكبير على الابتكار والأدوات التكنولوجية، والقدرة على التكيف بسرعة مع تغيّرات السوق. من الناحية النظرية، ينبغي أن تُكَمّل تقنيات العمل عن بُعد النماذج التشغيلية للشركات الناشئة من خلال توفير المرونة وتقليل التكاليف العامة. ومع ذلك، غالبًا ما يواجه هذا السيناريو المثالي تحدياتٍ تتمثل في ضعف التنفيذ، ونقص تدريب الموظفين، وصعوبة تتبع الأداء، وعوائق التواصل، ومشاكل تماسك الفريق (نجوين وآخرون، 2021). تثير هذه التحديات تساؤلًا حول ما إذا كانت أدوات العمل عن بُعد تُعزز الإنتاجية حقًا في هذه الشركات أم أنها تُسبب احتكاكًا إضافيًا في بيئة العمل.

يُكمن بُعد آخر للمشكلة في مفهوم الإنتاجية نفسه، والذي غالبًا ما يكون متعدد الأبعاد. ففي الشركات الناشئة، لا تُقاس الإنتاجية من حيث الكم فقط، مثل ساعات العمل أو عدد المهام المُنجزة، بل تُقاس أيضًا من حيث الإبداع والابتكار والعمل الجماعي والتنفيذ الناجح للمشاريع في ظل مواعيد نهائية ضيقة. ومن المحتمل أن تُعطل تقنيات العمل عن بُعد هذه الديناميكيات. على سبيل المثال، قد

يُعيق غياب التفاعل الجسدي جلسات العصف الذهني العفوية أو يُضعف التواصل غير الرسمي الذي يُحفز الابتكار عادةً (وايزنيجر وآخرون، 2020). علاوة على ذلك، غالبًا ما يضطر موظفو الشركات الناشئة إلى التوفيق بين أدوار متعددة، وقد يؤدي عدم وضوح الخطوط الفاصلة بين العمل والحياة المنزلية في بيئة العمل عن بُعد إلى الإرهاق، وانخفاض الدافعية، وانعدام المشاركة إذا لم تتم إدارتها بشكل صحيح (مولينو وآخرون، 2020).

كما يُعَدُّ السياق الثقافي للمملكة العربية السعودية تحليل فعالية العمل عن بُعد. فبصفتها دولة فضّلت تاريخيًا بيئات العمل المكتبية التقليدية والإشراف المباشر، يتطلب التحول إلى العمل عن بُعد تغييرًا جذريًا في عقلية كل من أصحاب العمل والموظفين. هذا التحول ليس تكنولوجيًا فحسب، بل سلوكيًا وإداريًا عميقًا. قد يواجه المديرون الذين اعتادوا على الإشراف المباشر صعوبة في التعامل مع الثقة والتفويض في بيئة العمل عن بُعد، مما قد يؤدي إلى الإدارة الجزئية أو ضعف التواصل. من ناحية أخرى، قد يشعر الموظفون بالعزلة أو عدم الدعم، خاصة في الشركات الناشئة التي تفتقر إلى أنظمة موارد بشرية رسمية أو سياسات اتصال رقمية متطورة (النعيم والعمودي، 2021). وتشير هذه العوامل إلى أن مجرد توافر أدوات العمل عن بُعد لا يكفي لضمان تحسين الإنتاجية - بل إن تكاملها الاستراتيجي واستخدامها والثقافة التنظيمية المحيطة بها هي التي تحدد في نهاية المطاف مدى فعاليتها.

بالإضافة إلى ذلك، هناك فجوة بحثية في تحديد المتغيرات المُعَدِّلة التي تؤثر على العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد والإنتاجية. على سبيل المثال، لم يُستكشف بشكل كافٍ دور الثقافة الرقمية للموظفين، والدعم الإداري، وديناميكيات الفريق، وطبيعة العمل (الأدوار التقنية مقابل الأدوار غير التقنية) في منظومة الشركات الناشئة السعودية. يُعد فهم هذه المتغيرات أمرًا بالغ الأهمية لأنها قد تُضخِّم أو تُعيق الآثار الإيجابية لأدوات العمل عن بُعد. فبدون هذه الرؤى الدقيقة، قد تستثمر الشركات الناشئة في حلول رقمية باهظة الثمن دون تحقيق مكاسب متناسبة في الأداء، مما يؤدي إلى هدر الموارد واختلال الاستراتيجية.

علاوة على ذلك، يُضيف عدم وجود مقاييس موحدة لتقييم الإنتاجية في البيئات البعيدة مستوى آخر من التعقيد إلى المشكلة. فعلى عكس بيئات المكاتب التقليدية حيث قد تكون مؤشرات الأداء أكثر وضوحًا وقابلية للقياس، تعتمد بيئات العمل عن بُعد على التقارير الذاتية، والبصمات الرقمية،

والتقييمات التي غالبًا ما تكون ذاتية. يثير هذا مخاوف بشأن دقة البيانات، والنزاهة في التقييمات، واحتمالية وجود تحيزات في تقييمات الأداء (تشودري وآخرون، 2020). في بيئات الشركات الناشئة حيث يشيع النمو السريع وتوقعات المستثمرين، فإن وجود مقاييس إنتاجية غير واضحة أو معيبة يمكن أن يعرض عملية صنع القرار، والاحتفاظ المواهب، وقابلية التوسع التشغيلي للخطر.

وأخيرًا، لا تزال البيئة السياسية والتنظيمية في المملكة العربية السعودية في طور التطور استجابةً لهذه التحولات في أماكن العمل. وبينما بدأت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الاعتراف بترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك العمل عن بُعد، هناك حاجة إلى إرشادات أكثر صرامة، وحماية العمال، وأفضل الممارسات المصممة خصيصًا للشركات الناشئة. يمكن أن يؤدي غياب إطار تنظيمي واضح إلى تناقضات في كيفية تنفيذ العمل عن بُعد ومراقبته، مما يؤثر على رضا الموظفين، والامتثال القانوني، والمساءلة التنظيمية.

وفي الختام، تتبع هذه الدراسة من الحاجة إلى معالجة فجوة معرفية حرجة تتعلق بفعالية تقنيات العمل عن بُعد في قطاع الشركات الناشئة التكنولوجية المزدهر في المملكة العربية السعودية. في حين أن أدوات العمل عن بُعد تُقدم فوائد واعدة نظريًا، إلا أن تأثيرها الفعلي على الإنتاجية في هذا السياق الفريد ما زال غير مؤكد ولم يُبحث بشكل كافٍ. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت هذه التقنيات تُعزز الإنتاجية فحسب، بل أيضًا في أي ظروف ولأي أنواع من الموظفين تكون أكثر فعالية. سنُقدم نتائج هذا البحث انعكاسات عملية لمؤسسي الشركات الناشئة، وواضعي السياسات، وممارسي الموارد البشرية الذين يسعون إلى تحسين استراتيجيات العمل الرقمي بما يتماشى مع أجندة التحول الرقمي الأوسع في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم رؤى عملية لصانعي القرار في منظومة الشركات الناشئة التقنية السعودية. ونظرًا لأن الشركات الناشئة تعمل في بيئات عمل عالية الضغط، مدفوعة بالابتكار، بموارد محدودة ومواعيد نهائية ضيقة، فإن فهم كيفية تحسين إنتاجية

الموظفين أمر بالغ الأهمية لاستمرارها ونموها. ومع تزايد دمج تقنيات العمل عن بُعد، لا سيما في العصر الرقمي لما بعد جائحة كوفيد-19، يحتاج المؤسسون والمديرون وخبراء الموارد البشرية إلى إرشادات قائمة على الأدلة حول كيفية استخدام هذه الأدوات بفعالية لتحقيق أقصى قدر من الأداء. ومن خلال التركيز على بيانات واقعية في الشركات الناشئة السعودية، يقدم هذا البحث معرفة محلية يمكن أن تساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات عمل عن بُعد أكثر استتارة، وتعزيز مشاركة الموظفين، وتجنب المخاطر الشائعة مثل انخفاض التعاون، وانقطاع الاتصالات، والإرهاق الرقمي.

بالإضافة إلى ذلك، تدعم الدراسة الأهداف الوطنية لرؤية السعودية 2030، التي تركز بشدة على قيادة الأعمال، والتحول الرقمي، وتنمية القوى العاملة. يمكن لصانعي السياسات وأصحاب المصلحة في القطاع العام - بما في ذلك وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت) - الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لصياغة سياسات وبرامج تدريبية واستثمارات في البنية التحتية تُعزز إنتاجية ومرونة بيئات الشركات الناشئة. كما يُمكن للبحث أن يُثري لوائح سوق العمل المتعلقة بالعمل المرن، ومراقبة الموظفين، والحقوق الرقمية، لا سيما مع تطوير المملكة لأطرها التنظيمية لأماكن العمل الحديثة.

علاوة على ذلك، يُمكن لموردي التكنولوجيا ومقدمي الخدمات العاملين في المملكة العربية السعودية الاستفادة من هذه الدراسة من خلال اكتساب فهم أعمق لاحتياجات الشركات الناشئة التي تتبنى أدوات العمل عن بُعد وتحدياتها وأنماط استخدامها. يُمكن لهذه المعلومات أن تُحفز الابتكار في تصميم البرمجيات، وتُحسن نماذج دعم العملاء، وتُعزز العلاقات بين الموردين والعملاء في قطاع الشركات الناشئة.

الأهمية العلمية

من الناحية العلمية، تُسهم هذه الدراسة في النقاش الأكاديمي المتنامي حول التداخل بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، وهو مجال اكتسب أهمية بالغة في أعقاب التغيرات العالمية في هياكل العمل. في حين تناولت العديد من الدراسات الدولية العمل عن بُعد في بيئات الشركات أو القطاع العام، إلا أن هناك فجوة ملحوظة في الأبحاث التي تُعنى تحديدًا بسياق الشركات الناشئة في

الاقتصادات الناشئة، وخاصةً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. تُسد هذه الدراسة هذه الفجوة من خلال توفير بيانات تجريبية من المملكة العربية السعودية، وهي دولة تشهد تحولًا تكنولوجيًا واجتماعيًا واقتصاديًا كبيرًا.

كما يُسهم البحث في التطوير النظري من خلال دراسة دور العوامل السياقية - مثل الثقافة التنظيمية، وأنماط القيادة، وثقافة الموظفين الرقمية - في تشكيل العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد والإنتاجية. ومن خلال دمج هذه المتغيرات في الإطار التحليلي، تتجاوز الدراسة افتراضات السبب والنتيجة المبسطة، وتقدم فهمًا أكثر دقة لكيفية تفاعل التكنولوجيا مع العناصر البشرية والتنظيمية في بيئات الشركات الناشئة.

علاوةً على ذلك، ستستخدم الدراسة، وربما تحسّن، النماذج الحالية لفعالية العمل عن بُعد وأداء الموظفين، مثل نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) ونموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R). يُساعد تطبيق هذه الأطر على منظومة الشركات الناشئة السعودية على اختبار مدى قابليتها للتطبيق في سياقات غير غربية وغير مؤسسية، مما يُعزز قابلية تعميم هذه النماذج ومثانتها في البحوث العالمية.

وأخيرًا، ستُسهم الدراسة في الأبحاث الأكاديمية المستقبلية من خلال تحديد الثغرات في الأدبيات الحالية، واقتراح فرضيات جديدة، وتقديم مناهج منهجية مُصممة خصيصًا لبيئات الشركات الناشئة. يُرسي هذا أساسًا للدراسات الطولية أو المقارنة عبر القطاعات والمناطق والأنواع التنظيمية، مما يُعزز المجال الأكاديمي لإدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، والتحول الرقمي في العمل.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل تأثير تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في سياق الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. ونظرًا للتكامل المتزايد للأدوات الرقمية في بيئة العمل والطبيعة الديناميكية القائمة على الابتكار للشركات الناشئة، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف المحددة التالية:

تقييم مدى اعتماد تقنيات العمل عن بُعد في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية.

تقييم الأثر المتصور لتقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين.

دراسة العوامل الرئيسية التي تؤثر على العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين.

تحديد التحديات والقيود المرتبطة باستخدام تقنيات العمل عن بُعد في الشركات السعودية الناشئة.

تقديم توصيات قائمة على الأدلة لمؤسسي الشركات الناشئة، ومديري الموارد البشرية، وصانعي السياسات حول تحسين استخدام تقنيات العمل عن بُعد.

المساهمة في الأدبيات الأكاديمية حول العمل عن بُعد من خلال توفير بيانات تجريبية من سياق الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.

تساؤلات الدراسة

سؤال البحث الرئيسي:

ما مدى فعالية تقنيات العمل عن بُعد في تعزيز إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

ما أنواع تقنيات العمل عن بُعد الأكثر شيوعاً بين الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية؟

كيف يرى الموظفون والمديرون في الشركات التقنية الناشئة تأثير تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجيتهم؟

ما العوامل التنظيمية أو الفردية (مثل: الثقافة الرقمية، وأسلوب القيادة، وطبيعة العمل) التي تؤثر على فعالية تقنيات العمل عن بُعد في هذه الشركات الناشئة؟

ما التحديات التي تواجهها الشركات التقنية الناشئة السعودية في تطبيق تقنيات العمل عن بُعد واستخدامها بفعالية؟

كيف يمكن للشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية تحسين استخدام تقنيات العمل عن بُعد لتحسين إنتاجية الموظفين؟

صُممت هذه الأسئلة لتوجيه الدراسة في جمع بيانات شاملة ومحددة السياق، مما يساعد على سد الفجوة المعرفية الحالية في مجال العمل عن بُعد في بيئات الشركات الناشئة في السياق السعودي.

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية (H_0):

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية.

الفرضية البديلة (H_1):

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

$H_{1.1}$:

كلما ارتفع مستوى استخدام أدوات الاتصال (مثل: Zoom، و Microsoft Teams، و Slack)، زادت إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة.

$H_{1.2}$:

يرتبط الاستخدام الفعال لمنصات إدارة المشاريع (مثل: Trello، و Asana، و Jira) ارتباطًا إيجابيًا بتحسين كفاءة المهام وإدارة الوقت بين الموظفين.

H1.3:

يُحسّن محو الأمية الرقمية لدى الموظفين العلاقة بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد والإنتاجية -
فالموظفون ذوو الكفاءة الرقمية العالية يحققون مكاسب إنتاجية أكبر. H1.4:

تشهد الشركات الناشئة ذات القيادة الداعمة وسياسات التواصل الرقمي الواضحة تأثيرًا إيجابيًا أقوى
لتقنيات العمل عن بُعد على أداء الموظفين.

H1.5:

تؤثر التحديات المتصورة، مثل العزلة، ونقص التدريب، أو القيود التكنولوجية، سلبًا على العلاقة بين
استخدام تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

يرتكز الإطار النظري لهذه الدراسة على نظريات راسخة في السلوك التنظيمي، وقبول
التكنولوجيا، وعلم نفس العمل. توفر هذه النظريات الأساس لفهم كيفية تأثير تقنيات العمل عن بُعد
على إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة، لا سيما في سياق الاقتصاد الرقمي المتطور في
المملكة العربية السعودية. النظريات الرئيسية التي تُوجّه هذه الدراسة هي نموذج قبول التكنولوجيا
(TAM)، ونموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS).

1. نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)

يُعد نموذج قبول التكنولوجيا، الذي طوره ديفيس (1989)، أحد أكثر الأطر استخدامًا لفهم
كيفية تقبل المستخدمين للتقنيات الجديدة واستخدامهم لها. ووفقًا لنموذج قبول التكنولوجيا، يُحدّد عاملان
رئيسيان - الفائدة المتصورة (PU) وسهولة الاستخدام المتصورة (PEOU) - ما إذا كان الأفراد
سيبتنون تقنية مُعيّنة. في سياق هذه الدراسة، يُساعد نموذج قبول التكنولوجيا في تفسير كيفية تقبل
الموظفين في الشركات التقنية الناشئة السعودية لأدوات العمل عن بُعد مثل Zoom وTrello
وSlack. إذا اعتقد الموظفون أن هذه التقنيات تُحسّن إنتاجية عملهم (PU) وأنها سهلة الاستخدام دون

بذل جهد كبير (PEOU)، فمن المرجح أن يستخدموها باستمرار وفعالية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. في المقابل، قد يؤدي انخفاض الفائدة المُدرَكة أو منحى التعلم الحاد إلى مقاومة أو سوء استخدام، مما يُضعف الأداء (Venkatesh & Davis، 2000). وبالتالي، يُوفر نموذج TAM منظورًا لدراسة النوايا السلوكية وأنماط الاستخدام الفعلية لتقنيات العمل عن بُعد بين الموظفين في الشركات الناشئة.

2. نموذج متطلبات الوظيفة والموارد (JD-R)

يشير نموذج JD-R، الذي اقترحه Demerouti (2001)، إلى أن لكل مهنة متطلبات وظيفية محددة (مثل عبء العمل، والحمل المعرفي) وموارد وظيفية (مثل الاستقلالية، والدعم، والأدوات) تؤثر على نتائج الموظفين مثل المشاركة والإنتاجية. في بيئات العمل عن بُعد، يمكن أن تكون التقنيات الرقمية إما موارد وظيفية (تعزز المرونة، وتقلل وقت السفر، وتحسّن التواصل) أو متطلبات وظيفية (تزيد من الضغط للبقاء متصلاً بالإنترنت، مما يُسبب إرهاقًا للشاشة، أو يطمس الحدود بين العمل والحياة).

تُعد هذه النظرية ذات صلة بفهم كيفية تخفيف تقنيات العمل عن بُعد لضغوط العمل أو تكثيفها في الشركات الناشئة السعودية. على سبيل المثال، إذا ساعدت منصة إدارة المشاريع في توضيح مسؤوليات المهام والجدول الزمنية، فإنها تُمثل موردًا يُعزز الأداء. ومع ذلك، إذا استُخدمت نفس الأداة بشكل مفرط لمراقبة الموظفين أو تسببت في زيادة العبء المعلوماتي، فإنها تُصبح مطلبًا يُمكن أن يُقلل الإنتاجية (باكر وديمروتي، 2007). يسمح نموذج JD-R لهذه الدراسة باستكشاف كيفية تأثير التوازن بين المتطلبات والموارد على نتائج الإنتاجية في بيئات الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا.

3. نظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)

تؤكد نظرية النظم الاجتماعية التقنية على الترابط بين الأفراد (النظام الاجتماعي) والتكنولوجيا (النظام التقني) داخل المؤسسة (تريست وبامفورث، 1951). وفقًا لشركة STS، لكي تعمل المؤسسات

على النحو الأمثل، يجب تصميم كلا النظامين ليتوافقا معًا بانسجام. في حالة العمل عن بُعد، يجب أن يصاحب إدخال التقنيات الجديدة تغييرات في الهياكل الاجتماعية - مثل ممارسات الاتصال وأساليب الإدارة والثقافة التنظيمية.

تكتسب هذه النظرية أهمية خاصة في سياق الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، حيث قد لا تتوافق القيم الثقافية وأساليب القيادة وتوقعات الموظفين تمامًا مع نموذج العمل عن بُعد. تشير شركة STS إلى أن مكاسب الإنتاجية من التقنيات عن بُعد لن تتحقق إلا إذا كان هناك نهج متكامل لا يأخذ في الاعتبار الأدوات نفسها فحسب، بل أيضًا كيفية تفاعل الأشخاص معها، وكيفية إعادة تعريف العمليات، وكيفية تطور الديناميكيات الاجتماعية (باسمور وآخرون، 2019). يدعم هذا المنظور إجراء تحقيق شامل للعوامل الاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على الاستخدام الفعال لتقنيات العمل عن بُعد.

التطبيق على الدراسة

توفر هذه النظريات مجتمعةً إطارًا شاملاً لتحليل فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين. يساعد نموذج التتبع التفاعلي (TAM) في تقييم تصورات المستخدمين وقبولهم لها. يُقيّم نموذج JD-R كيفية عمل هذه الأدوات كعوامل دعم أو عوامل ضغط؛ وتضمن نظرية STS مراعاة التفاعل بين الأنظمة التكنولوجية والاجتماعية. يتيح تطبيق هذه النماذج إجراء تحليل أعمق ومتعدد الأبعاد يتجاوز الملاحظات السطحية لاستخدام الأدوات.

من الناحية العملية، ستستخدم الدراسة عناصر استبيان قائمة على نموذج TAM لقياس مدى الفائدة المدركة وسهولة الاستخدام. وستدمج نماذج JD-R لتقييم عبء العمل، ووضوح الوظيفة، والإرهاق، والدعم. سترشد اعتبارات STS الاستفسارات النوعية (إن وجدت) حول ديناميكيات الفريق والتكيف التنظيمي مع الأدوات عن بُعد. يُعزز هذا التثليث النظري صحة البحث ويُتيح تفسيرًا أشمل للنتائج.

الدراسات السابقة:

أجرت Keeling, Clements–Croome, & Roche (2015) دراسة بعنوان "The Effect of Agile Workspace and Remote Working on Experiences of Privacy, Crowding and Satisfaction"، هدفت إلى استكشاف أثر كل من بيئة العمل الرشيقة والعمل عن بُعد على تجارب الموظفين فيما يتعلق بالخصوصية، والازدحام، ورضاهم الوظيفي. وقد أجريت هذه الدراسة في المملكة المتحدة، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من 179 موظفًا وموظفة يعملون في عدد من الشركات. أشارت النتائج إلى أن مساحات العمل الرشيقة تعزز قدرة الموظفين على التحكم في المعلومات، مقارنةً بالمكاتب المفتوحة التقليدية. كما أظهرت الدراسة أن الموظفين المتنقلين أكثر عرضة للتأثر بالآثار السلبية الناتجة عن التفاعل المفرط مع الآخرين، مما يبرز أهمية تصميم بيئات عمل تأخذ بعين الاعتبار مستويات الخصوصية المختلفة. وانتهت الدراسة إلى أن تصنيف بيئات العمل ينبغي أن يُبنى على مدى مساهمتها في تحسين تجربة الخصوصية لدى الموظفين.

أما Lopez (2016) فقد قدّم دراسة بعنوان "Remote Work Culture in IT Companies: An Innovative Way of Working and Living"، وهدفت إلى تحليل ثقافة العمل عن بُعد في شركات تكنولوجيا المعلومات، مع تسليط الضوء على الجوانب الإيجابية والسلبية لهذه المنهجية، ولماذا أصبحت خيارًا شائعًا وسريع النمو في هذا القطاع. أُجريت الدراسة في السويد باستخدام المنهج التجريبي، حيث تم تنفيذ مشروع عملي على مدار خمسة أشهر داخل شركة تكنولوجيا معلومات تعمل بنظام العمل عن بُعد. وقد أسفر هذا المشروع عن تطوير نموذجين عمليين لدعم بيئة العمل عن بُعد، كما استعرضت الدراسة أبرز الإيجابيات مثل المرونة والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، إلى جانب التحديات المرافقة مثل العزلة وصعوبة التواصل. وخلصت النتائج إلى أن العمل عن بُعد كان له تأثير كبير على الجوانب المهنية والشخصية للموظفين، مما يجعله نموذجًا مبتكرًا وجديرًا بالتبني في بيئات العمل الحديثة.

أجرى Klopotek (2017) دراسة بعنوان " The Advantages and Disadvantages of Remote Working from the Perspective of Young Employees"، وهدفت إلى تحليل مزايا وعيوب العمل عن بُعد من وجهة نظر الموظفين الشباب. وقد أُجريت الدراسة في بولندا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث شملت عينة البحث 100 شاب وشابة تتراوح أعمارهم بين 18 و30 عامًا، ممن يعملون بنظام العمل عن بعد. كشفت النتائج أن أبرز المزايا التي يقدّرها الشباب في العمل عن بُعد تتمثل في المرونة في ساعات العمل وتوفير الوقت والجهد اللازمين للتنقل اليومي. في المقابل، تمثلت أهم العيوب في صعوبة الفصل بين الحياة المهنية والشخصية، والشعور بالعزلة الاجتماعية، وزيادة المتطلبات التنظيمية لإدارة العمل ذاتيًا. كما سلّطت الدراسة الضوء على ظاهرة مثيرة للاهتمام، وهي أن العزلة الاجتماعية برزت كأحد أهم سلبيات العمل عن بُعد، على الرغم من انتشار أدوات التواصل الرقمية وشبكات التواصل الاجتماعي، ما يعكس تحديات مستجدة تواجه فئة الشباب العاملين في هذا النمط.

في سياق متصل، تناولت دراسة نجم (2018) بعنوان "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بُعد وعلاقته بالإنتاجية" واقع العمل عن بُعد وقابليته لدى خريجي الجامعات، ومدى ارتباطه بمستوى الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات. أُجريت الدراسة في قطاع غزة، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث شملت عينة الدراسة 234 موظفًا وموظفة يعملون في هذا القطاع. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وارتفاع مستويات الإنتاجية، ما يدل على أن نجاح العمل عن بُعد يعتمد بدرجة كبيرة على توفر التقنيات الداعمة والفعالة.

أما دراسة Maguire (2019) بعنوان " A Qualitative Investigation into Remote Working in the Recruitment Industry and the Influence it has on Employee Well-Being" فقد سعت إلى استقصاء أثر العمل عن بُعد على رفاهية الموظفين العاملين في قطاع

التوظيف. أُجريت الدراسة في إيرلندا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على المقابلات شبه المنظمة، حيث شملت عينة صغيرة مكونة من 11 موظفًا وموظفة ممن يعملون عن بُعد. تم استخدام المنهج النوعي بهدف تعميق الفهم حول تجارب الموظفين مع العمل عن بعد، وتحديد الأثر على صحتهم النفسية والاجتماعية. وقد أظهرت النتائج أن العمل عن بُعد أسهم في تحسين الرفاهية العامة للموظفين من حيث الراحة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، إلا أن بعض الأبعاد الاجتماعية للرفاهية تأثرت سلبًا نتيجة الشعور بالعزلة والانفصال عن بيئة العمل التقليدية.

أجرى Kazekami (2020) دراسة بعنوان "Mechanisms to Improve Labor Productivity by Performing Telework"، هدفت إلى تحليل الآليات التي من خلالها يؤثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين. وقد أُجريت الدراسة في اليابان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة مكونة من 171 موظفًا وموظفة يعملون في عدد من الشركات. كشفت نتائج الدراسة أن العمل عن بُعد يساهم إيجابيًا في رفع إنتاجية الموظفين عندما تكون ساعات العمل معتدلة، بينما يؤدي العمل لساعات طويلة إلى تراجع الإنتاجية. كما أظهرت الدراسة أن العمل عن بُعد يعزز رضا الأفراد عن حياتهم، الأمر الذي ينعكس بدوره على زيادة الإنتاجية. إلا أن الدراسة أشارت أيضًا إلى أن هذا النمط من العمل قد يزيد من الضغوط النفسية الناتجة عن محاولة الموظف التوفيق بين مسؤولياته المهنية والتزاماته العائلية، مما قد يؤثر سلبًا على مستوى الرضا عن الحياة. ومع ذلك، بيّنت النتائج أن هذا الأثر السلبي يكون غير مباشر على الإنتاجية. وأوضحت الدراسة كذلك أن العمل عن بُعد يعتبر وسيلة أكثر كفاءة لتحسين الإنتاجية، خاصة للموظفين الذين يقضون وقتًا طويلًا في التنقل خلال أوقات الذروة، ما يجعله حلاً فعالاً لتقليل الهدر الزمني وتحسين الأداء.

أما دراسة العمارة (2020) التي جاءت بعنوان "أثر جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) على أداء شركات التأمين العاملة في الأردن من وجهة نظر المدراء العامين والرؤساء التنفيذيين لشركات التأمين الأردنية"، فقد سعت إلى تقييم تأثير الجائحة على أداء شركات التأمين في الأردن. وتكونت العينة من 24 مديرًا عامًا ورئيسًا تنفيذيًا من شركات التأمين، واستخدمت الدراسة أداة قياس مكونة من أربعة أبعاد: البعد المالي، الفني، التكنولوجي، والبشري. وتم التأكد من صدق وثبات الأداة باستخدام

أساليب علمية مناسبة. أظهرت النتائج أن الجائحة كان لها تأثير مرتفع المستوى على أداء الشركات من حيث الأبعاد الفني والتكنولوجي والبشري، بينما كان التأثير على البعد المالي بمستوى متوسط. كما خلصت الدراسة إلى وجود توقعات قوية بتأثر العلاقة المالية بين شركات التأمين والعملاء، لاسيما فيما يتعلق بالأسعار والتغطيات التأمينية، نتيجة الخسائر المالية التي تكبدتها الشركات خلال الجائحة.

وفي دراسة أخرى بعنوان "دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال"، سعت رزق (2020) إلى استكشاف مدى مساهمة المرونة الاستراتيجية في تعزيز استدامة مؤسسات رياض الأطفال أثناء جائحة كورونا. اعتمدت الدراسة على أدوات بحثية شملت استمارات للبيانات العامة، واستبيانات لقياس كل من المرونة الاستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 316 موظفة في مؤسسات رياض الأطفال بمحافظة المنوفية، تم اختيارهن بطريقة قصدية غير عشوائية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين المرونة الاستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة. وتؤكد هذه النتيجة أهمية تعزيز قدرات مؤسسات الطفولة المبكرة على التكيف مع التحديات والأزمات لضمان استمرار تقديم خدمات تعليمية وتنموية ذات جودة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

على الرغم من وجود عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل عن بُعد وتأثيره على الموظفين من حيث الخصوصية، والرفاهية، والثقافة المؤسسية، والإنتاجية، إلا أن هذه الدراسة تتميز بعدة جوانب جوهرية تجعلها فريدة ومتكاملة مقارنة بالأعمال السابقة:

التركيز على قطاع الشركات الناشئة في السعودية

تُعد هذه الدراسة من الدراسات النادرة التي تتناول فعالية تقنيات العمل عن بُعد ضمن بيئة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، بينما ركزت معظم الدراسات السابقة مثل Keeling et

al. (2015) و Lopez (2016) و Klopotek (2017) على شركات مستقرة في دول غربية مثل المملكة المتحدة والسويد وبولندا. الشركات الناشئة تمتاز بطبيعتها الديناميكية وسرعة التغيير وقلة الموارد، مما يجعل تأثير العمل عن بُعد مختلفًا عن المؤسسات الكبيرة والمستقرة، وهو ما لم يتم التطرق إليه بوضوح في الدراسات السابقة.

البيئة الثقافية السعودية كسياق بحثي مميز

هذه الدراسة تُجرى في سياق ثقافي واجتماعي واقتصادي متميز يتمثل في المملكة العربية السعودية، وهو ما يمنحها خصوصية لا تتوفر في دراسات أجنبية سابقة. ثقافة العمل في السعودية لا تزال تقليدية نسبيًا، وتعتمد على الحضور الفعلي، ويُعد التحول إلى العمل عن بُعد تحديًا سلوكيًا ومؤسسيًا، لم تتناوله الدراسات الغربية بما يكفي. كما أن السياق الوطني المرتبط برؤية المملكة 2030 والتحول الرقمي يضفي بُعدًا استراتيجيًا على موضوع البحث.

دمج نظري متعدد الأبعاد

تتميز هذه الدراسة بتبني إطار نظري متكامل يجمع بين نظرية تقبل التكنولوجيا (TAM)، نموذج المطالب والموارد الوظيفية (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)، في حين أن أغلب الدراسات السابقة اعتمدت على منهج وصفي أو نوعي دون إطار نظري شامل. هذا الدمج النظري يسمح بتحليل أعمق للعلاقة بين التكنولوجيا والسلوك البشري والسياق التنظيمي.

تحليل العوامل الوسيطة والمعدلة

خلافًا لمعظم الدراسات السابقة التي اكتفت بقياس الأثر المباشر للعمل عن بُعد، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في هذه العلاقة، مثل الثقافة المؤسسية، الدعم الإداري، كفاءة البنية التحتية الرقمية، والمهارات التقنية للموظف. على سبيل المثال، دراسة Kazekami (2020) ربطت الإنتاجية بعدد ساعات العمل، ولكنها لم تدرس الأبعاد السلوكية والتنظيمية التي تؤثر على الاستخدام الفعال للتقنيات.

رؤية تطبيقية موجهة لصناع القرار ورواد الأعمال

توفر هذه الدراسة توصيات عملية قابلة للتنفيذ لصنّاع القرار في الشركات الناشئة، ومديري الموارد البشرية، والمؤسسات الحكومية المهتمة بدعم ريادة الأعمال، وهي ميزة تطبيقية لا تظهر بوضوح في الدراسات التي ركزت على الجوانب النفسية أو التنظيمية فقط دون ربطها بالقرارات الاستراتيجية والإدارية.

قياس الإنتاجية في إطار متعدد الأبعاد

بخلاف الدراسات التي اعتمدت على مقاييس تقليدية للإنتاجية (مثل عدد المهام المنجزة أو ساعات العمل)، تسعى هذه الدراسة إلى قياس الإنتاجية من منظور شامل يشمل الكفاءة، الابتكار، الرضا الوظيفي، والقدرة على تحقيق الأهداف في بيئة عمل رقمية، مما يمنح نتائج البحث عمقاً وواقعية أكبر. ربط الدراسة بالرؤية الوطنية والتنمية الاقتصادية

تقدم هذه الدراسة مساهمة مباشرة في تحقيق أهداف التحول الرقمي والتنمية الاقتصادية المستدامة التي تتادي بها رؤية المملكة 2030، حيث توفر بيانات دقيقة تساعد على رسم السياسات المستقبلية في سوق العمل الرقمي، وهو ارتباط استراتيجي لم يُظهره أغلب الدراسات السابقة.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة تصميمًا بحثيًا كميًا وصفيًا تحليليًا، وهو مناسب لدراسة العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين ضمن فئة سكانية محددة، وهي موظفو الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. تتيح المنهجية المختارة جمع البيانات الرقمية وتحليلها بشكل منهجي لتحديد الأنماط والارتباطات والاستدلالات السببية المحتملة بين المتغيرات.

1. تصميم البحث

تستخدم الدراسة تصميمًا استقصائيًا مقطعيًا، يجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقييم تجارب الموظفين مع تقنيات العمل عن بُعد. يُعد هذا التصميم مناسبًا لتقييم التصورات والنتائج المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في مختلف الشركات الناشئة العاملة في مناطق مختلفة من المملكة العربية

السعودية. كما يسمح بمقارنة المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية (مثل الدور الوظيفي، وحجم الشركة، والخبرة في استخدام أدوات العمل عن بُعد).

2. مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من الموظفين العاملين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية التي طبقت نماذج العمل عن بُعد أو الهجين. تشمل هذه الشركات شركات تطوير البرمجيات، وشركات التكنولوجيا المالية الناشئة، ومنصات التجارة الإلكترونية، ومقدمي خدمات تكنولوجيا المعلومات.

طريقة أخذ العينات: سيتم استخدام أسلوب أخذ عينات هادف غير احتمالي لاختيار المشاركين الذين لديهم خبرة في استخدام تقنيات العمل عن بُعد لمدة ستة أشهر على الأقل. وهذا يضمن ملائمة الإجابات وموثوقيتها.

حجم العينة: بناءً على بحث مماثل ونطاق الدراسة، ستشمل العينة حوالي 150 مشاركًا، وهو عدد كافٍ إحصائيًا لتعميم النتائج في قطاع الشركات الناشئة (Sekaran & Bougie، 2016).

3. أدوات الدراسة :

الأداة الأساسية لجمع البيانات هي استبيان إلكتروني مُهيكل مُصمم باستخدام نماذج جوجل أو منصة مشابهة. ينقسم الاستبيان إلى خمسة أقسام:

البيانات الديموغرافية: تشمل متغيرات مثل العمر، والجنس، والمسمى الوظيفي، ومستوى التعليم، وسنوات الخبرة، ونمط العمل (عن بُعد، أو العمل بنظام العمل المختلط، أو العمل المكتبي).

استخدام التكنولوجيا: يقيس هذا القسم معدل استخدام الأدوات عن بُعد ونوعها (مثل: Zoom، و Microsoft Teams، و Slack، و Trello).

سهولة الاستخدام والفائدة المُدركة: استنادًا إلى نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، يتضمن هذا القسم أسئلة على مقياس ليكرت لتقييم آراء الموظفين حول فائدة الأداة وسهولة استخدامها. مؤشرات الإنتاجية: تُقيّم كفاءة إنجاز المهام، ومستويات التركيز، وجودة التواصل، والنتائج المُدركة. العوائق والتحديات: تُقيّم مشكلات مثل العزلة، والمشاكل التقنية، ونقص التدريب، والإرهاق الرقمي. سيتم مراجعة الاستبيان من قبل خبراء ميدانيين للتأكد من صحة المحتوى وسيخضع لاختبار تجريبي مع 20 مستجيبًا للتحقق من الوضوح والاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ > 0.70).

حدود الدراسة :

أولاً: الحدود الزمانية

تُجرى هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2025/2024، وتغطي الفترة الزمنية من مارس إلى يونيو 2025. وبالتالي، فإن البيانات التي يتم جمعها تعكس ظروف العمل عن بُعد خلال هذه الفترة، والتي قد تكون متأثرة بمتغيرات زمنية محددة مثل سياسات العمل الجديدة، أو التغيرات في المناخ الاقتصادي أو التقني. ولا يمكن الجزم بأن نفس النتائج ستطبق في فترات زمنية لاحقة مع تطور التكنولوجيا أو تغير بيئة العمل.

ثانيًا: الحدود المكانية

تركّز هذه الدراسة على الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية فقط، دون النظر إلى شركات ناشئة في دول أو بيئات تنظيمية أخرى. ويشمل ذلك الشركات التي تتخذ من مدن مثل الرياض، جدة، الخبر، والدمام مقرات لها، حيث يتركز النشاط التقني وريادة الأعمال. لا تشمل الدراسة الشركات غير التقنية أو الشركات خارج السعودية، مما يحدّ من تعميم النتائج على بيئات عمل أخرى تختلف في ثقافتها وبنيتها التحتية.

ثالثاً: الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على تحليل العلاقة بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد (مثل Zoom، Slack، Trello) وإنتاجية الموظفين في بيئة الشركات الناشئة. ولا تمتد إلى دراسة تأثيرات أخرى مثل رضا العملاء، الأداء المالي، أو الابتكار المؤسسي العام. كما أنها لا تتناول جميع أنواع التكنولوجيا الرقمية، بل تركز على الأدوات المستخدمة بشكل مباشر في تنظيم العمل عن بُعد والتواصل المهني بين الفرق.

المراجع:

البكري، ثامر، غالب، آلاء، وشنيتر، عبد الرحمن (2020). أثر استخدام الهاتف الذكي على إنتاجية العاملين: بحث استطلاعي في مديرية بيئة بغداد، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، 3.8

بومزايد، إبراهيم (2015) أهمية إدارة الاداء في تحسين إنتاجية الموظفين، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 38 (39).467-486،

العميرة، محمد (2020) أثر جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد19-)، نقلا عن الرابط:
<https://almaalnews.com/>

رزق، إيمان صالح إبراهيم (2020) دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الاطفال، مجلة التصميم الدولية، اتحاد الجامعات العربية، 98-116.

نجم، علي رزق (2018). قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعالقاته بالانتاجية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر، غزة، فلسطين.

Al-Hazmi, H., & Mahmud, I. (2022). Adapting to remote work: A study on the challenges and opportunities in Saudi Arabia. International Journal of Business and Management, 17(4), 22–34.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n4p22>

Alnuaim, A., & Alamoudi, S. (2021). Digital transformation in Saudi Arabia: Assessing the readiness of organizations for remote working. Journal of Information Systems Research and Innovation, 9(1), 43–55.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work–from–anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–420. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
<https://doi.org/10.2307/249008>

Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.

Keeling, T., Clements–Croome, D., & Roesch, E. (2015). The effect of agile workspace and remote working on experiences of privacy, crowding and satisfaction. *Buildings*, 5(3), 880–898.

Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Scientific Quarterly “Organization and Management*, 4(40), 40–49.

Lopez, M. (2016). Remote work culture in IT companies: An innovative way or working and living. Master Thesis, Helsinki Metropolia University of Applied Sciences, Sweden.

Maguire, S. J. (2019). A Qualitative Investigation into Remote working in the Recruitment Industry and the Influence it has on Employee Well-Being. Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland.

Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.

<https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>

Ministry of Communications and Information Technology. (2022). Digital Saudi 2030: Building the Kingdom's digital future. <https://www.mcit.gov.sa>

Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during remote working: An analysis during the COVID-19 emergency.

Sustainability, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>

Nguyen, M. H., Armoogum, J., & Easa, S. M. (2021). Digital tools and employee productivity: Evidence from remote work settings in developing economies. *Telecommunications Policy*, 45(7), 102196.

<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102196>

Parker, S. K., Knight, C., & Keller, A. (2020). Remote Managers Are Having Trust Issues. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>

Pasmore, W. A., Woodman, R. W., & Shani, A. B. (2019). Toward a more rigorous, reflective, and relevant science of collaborative change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 55(3), 273–286.
<https://doi.org/10.1177/0021886319851361>

Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting. *Human Relations*, 4(1), 3–38. <https://doi.org/10.1177/001872675100400101>

Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the Technology Acceptance Model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186–204. <https://doi.org/10.1287/mnsc.46.2.186.11926>

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442.
<https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Mid-Ocean University
College of Management
Department of BA



The effectiveness of remote work technologies on employee productivity in technology startups in the .Kingdom of Saudi Arabia

Preparation:

Fatimah Abdullallah Al-jomaie - 243000762

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

Dr. Fayez Jarad

2024/2025