

عنوان البحث

أثر العمل عن بعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية: دراسة تطبيقية في مؤسسات المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب:

شريفة أحمد هاشم ال حسين

إشراف:

أ.د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة:
6	أهداف الدراسة
7	تساؤلات الدراسة
8-10	فروض الدراسة:
11-18	الدراسات السابقة:
19	التعقيب على الدراسات السابقة:
20	الفجوة البحثية:
21	المنطلقات النظرية للدراسة:
22	أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:
23	الإطار النظري:
24-26	المنهجية وطرق البحث:
27	حدود الدراسة
28	مصطلحات الدراسة
29	نموذج الدراسة
30	إجراءات الدراسة
31-32	المراجع

مقدمة

شهدت بيئة العمل خلال العقد الأخير تحولات متسارعة نتيجة التطور التقني والرقمي، مما أدى إلى ظهور أنماط عمل أكثر مرونة تعتمد على تقنيات الاتصال والتواصل الحديثة، ويعد العمل عن بعد من أبرز هذه الأنماط التي غيرت أساليب إدارة الموارد البشرية وطرق إنجاز الأعمال داخل المؤسسات. ولم يعد العمل عن بعد مجرد حل مؤقت، بل أصبح أحد الاتجاهات الرئيسية التي تسهم في تشكيل مستقبل العمل، حيث تتجه العديد من المنظمات إلى تبني نماذج العمل المرنة والهجينة بما يتناسب مع متطلبات العصر الرقمي والتنافسية العالمية (Allen et al., 2015؛ Leonardi et al., 2024).

وقد أسهم الانتشار الواسع للعمل عن بعد في زيادة الاعتماد على الفرق الافتراضية، التي تعتمد في إنجاز أعمالها على وسائل الاتصال الرقمية دون الحاجة إلى التواجد في مكان واحد. ورغم ما يوفره هذا النمط من مزايا، مثل المرونة، وخفض التكاليف التشغيلية، واستقطاب الكفاءات من مختلف المناطق، إلا أنه يفرض تحديات إدارية تتعلق بفاعلية التواصل، وبناء الثقة بين أعضاء الفريق، وقياس الأداء، والمحافظة على الالتزام التنظيمي، مما يجعل إدارة الفرق الافتراضية من أبرز التحديات التي تواجه إدارات الموارد البشرية في الوقت الحاضر (Gilson et al., 2015؛ Leonardi et al., 2024). (دكتور أونلاين)

وفي المملكة العربية السعودية، يتوافق التوسع في تطبيق العمل عن بعد مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 التي تسعى إلى تعزيز التحول الرقمي، وتطوير بيئات العمل، ورفع كفاءة رأس المال البشري، إضافة إلى توسيع فرص العمل المرنة لمختلف فئات المجتمع. وقد أسهمت المبادرات الحكومية في تشجيع المؤسسات على تبني نماذج العمل عن بعد والاستفادة من التقنيات الرقمية لدعم الإنتاجية وتحسين جودة بيئة العمل، الأمر الذي يعزز أهمية دراسة مستقبل العمل عن بعد في البيئة السعودية، ولا سيما فيما يتعلق بإدارة الفرق الافتراضية داخل المؤسسات. (Saudi Vision 2030)

وعلى الرغم من تزايد الدراسات التي تناولت العمل عن بعد أو الفرق الافتراضية كل على حدة، فإن الأدبيات الحديثة تشير إلى الحاجة لمزيد من الدراسات التي تبحث في العلاقة بين مستقبل العمل عن بعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية في سياقات محلية تختلف في طبيعتها التنظيمية والثقافية، ومنها المملكة العربية السعودية، خاصة في ظل التوسع المستمر في تطبيقات العمل المرنة والتحول الرقمي (Leonardi et al., 2024). (annualreviews.org)

وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في المملكة العربية السعودية، من خلال دراسة تطبيقية تهدف إلى تحليل طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، بما يسهم في تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تفيد المؤسسات إدارة الموارد البشرية، وتعزيز كفاءة إدارة الفرق الافتراضية بما يتوافق مع متطلبات العمل.

مشكلة الدراسة

شهدت بيئة العمل خلال السنوات الأخيرة تحولاً ملحوظاً نحو تبني أنماط العمل المرنة، وفي مقدمتها العمل عن بعد، وذلك نتيجة التطور المتسارع في تقنيات الاتصال والتحول الرقمي، إضافة إلى التغيرات التي يشهدها سوق العمل العالمي بعد جائحة كوفيد-19. وقد أصبح العمل عن بعد أحد الخيارات الاستراتيجية التي تعتمد عليها العديد من المؤسسات لتحقيق المرونة التشغيلية ورفع كفاءة الأداء، إلا أن نجاح هذا النمط من العمل يرتبط بقدرة المؤسسات على إدارة الفرق الافتراضية بكفاءة وفاعلية (Leonardi et al., 2015؛ Allen et al., 2024).

وفي المملكة العربية السعودية، يتماشى التوسع في تطبيق العمل عن بعد مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 التي تدعم التحول الرقمي وتطوير بيئات العمل ورفع كفاءة رأس المال البشري. ورغم ذلك، لا تزال العديد من المؤسسات تواجه تحديات تتعلق بإدارة الفرق الافتراضية، مثل تعزيز التواصل بين أعضاء الفريق، والمحافظة على مستوى الثقة، ومتابعة الأداء، وتحقيق التنسيق الفعال بين العاملين في بيئة العمل الرقمية (Saudi Vision 2030, 2023).

ومن خلال مراجعة الأدبيات العلمية، يتضح أن معظم الدراسات السابقة ركزت على أثر العمل عن بعد في الأداء الوظيفي أو رضا العاملين، في حين تناولت دراسات أخرى إدارة الفرق الافتراضية بصورة مستقلة، بينما لا تزال هناك حاجة إلى دراسات تبحث في أثر العمل عن بعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في البيئة السعودية، خاصة في ظل استمرار التحول نحو نماذج العمل المرنة والهجينة، الأمر الذي يمثل فجوة بحثية تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها (Leonardi et al., 2024؛ Gilson et al., 2015).

وبناءً على ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في وجود حاجة علمية وتطبيقية لفهم مدى تأثير تطبيق العمل عن بعد على فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في المؤسسات السعودية، خصوصاً مع استمرار التحول نحو بيئات العمل الرقمية، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر تطبيق العمل عن بعد على فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في المؤسسات السعودية؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها أحد الموضوعات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، والمتمثل في العمل عن بُعد وأثره في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية، في ظل التوسع المستمر في التحول الرقمي واعتماد المؤسسات على أنماط العمل المرنة. كما تكتسب الدراسة أهميتها من سعيها إلى تقديم إضافة علمية وعملية يمكن أن تسهم في تطوير ممارسات إدارة الفرق الافتراضية داخل المؤسسات السعودية.

أولاً: الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة فيما يأتي:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعمل عن بُعد وإدارة الفرق الافتراضية في مجال إدارة الموارد البشرية.

تسعى إلى سد الفجوة البحثية الناتجة عن محدودية الدراسات التي تناولت أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في البيئة السعودية.

تقدم إطاراً نظرياً يمكن أن يستفيد منه الباحثون والدارسون في إجراء دراسات تتناول الموضوع من زوايا مختلفة.

تمثل الدراسة مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في تطوير المعرفة المتعلقة بأنماط العمل الحديثة وإدارة الفرق الافتراضية (Leonardi et al., 2024؛ Gilson et al., 2015).

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة فيما يأتي:

مساعدة المؤسسات في المملكة العربية السعودية على تطوير سياسات وإجراءات العمل عن بُعد بما يتوافق مع متطلبات التحول الرقمي.

دعم مديري الموارد البشرية في تحسين أساليب إدارة الفرق الافتراضية، وتعزيز التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق.

تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في رفع كفاءة الأداء والإنتاجية في بيئات العمل الافتراضية.

مساعدة متخذي القرار في تبني ممارسات إدارية تدعم نجاح العمل عن بُعد، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 (Saudi Vision 2030, 2023).

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تحليل واقع تطبيق العمل عن بعد، ودراسة تأثيره في كفاءة إدارة الفرق الافتراضية ، واستكشاف أبرز التحديات والفرص المرتبطة به، بما يسهم في تقديم توصيات عملية تدعم المؤسسات في تعزيز فعالية فرق العمل الافتراضية .

وينبثق عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على واقع تطبيق العمل عن بُعد في المؤسسات بالمملكة العربية السعودية.
2. قياس أثر العمل عن بُعد في كفاءة إدارة الفرق الافتراضية من حيث التواصل والتنسيق والإنتاجية.
3. تحديد أبرز التحديات التي تواجه إدارة الفرق الافتراضية في بيئة العمل عن بُعد.
4. تحليل العلاقة بين مستقبل العمل عن بُعد وفعالية إدارة الفرق الافتراضية.
5. تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تعزيز كفاءة إدارة الفرق الافتراضية في ظل التوسع في تطبيق أنماط العمل عن بُعد.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي:

ما أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية، وهي:

ما واقع تطبيق العمل عن بُعد في المؤسسات بالمملكة العربية السعودية؟

ما أثر العمل عن بُعد في كفاءة إدارة الفرق الافتراضية من حيث التواصل والتنسيق والإنتاجية؟

ما أبرز التحديات التي تواجه إدارة الفرق الافتراضية في بيئة العمل عن بُعد؟

ما العلاقة بين العمل عن بُعد وفعالية إدارة الفرق الافتراضية؟

ما التوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز كفاءة إدارة الفرق الافتراضية في ظل التوسع في تطبيق أنماط العمل عن بُعد؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية

الفرضية الصفرية الرئيسية (H0):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في المملكة العربية السعودية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية البديلة الرئيسية (H1):

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في المملكة العربية السعودية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضيات الفرعية :

الفرضية الفرعية الأولى:

• H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في فاعلية التواصل بين أعضاء الفرق الافتراضية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

• H11: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في فاعلية التواصل بين أعضاء الفرق الافتراضية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).



الفرضية الفرعية الثانية:

• H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في مستوى التنسيق بين أعضاء الفرق الافتراضية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

• H12: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في مستوى التنسيق بين أعضاء الفرق الافتراضية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الثالثة:

• H03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في إنتاجية الفرق الافتراضية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

• H13: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في إنتاجية الفرق الافتراضية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الرابعة:

• H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في قدرة قادة الفرق الافتراضية على المتابعة وتقييم الأداء عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

• H14: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في قدرة قادة الفرق الافتراضية على المتابعة وتقييم الأداء عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الخامسة:

• H05: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في مستوى التعاون والثقة بين أعضاء الفرق الافتراضية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

• H15: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في مستوى التعاون والثقة بين أعضاء الفرق الافتراضية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الدراسات السابقة

1.دراسة(Flavián et al. (2022

هدفت دراسة Jordánو Guinalíu و Flavián إلى تحليل أثر السمات الشخصية للعاملين في الفرق الافتراضية في الثقة بالقائد، ودراسة تأثير هذه الثقة في التزام الأعضاء تجاه الفريق، إضافة إلى بحث دور درجة افتراضية الفريق وجنس القائد في هذه العلاقات.

واعتمدت الدراسة على منهج كمي لتحليل العلاقات بين سمات العاملين والثقة بالقائد والالتزام تجاه الفريق الافتراضي. وأظهرت النتائج أن الأنساقية تؤثر إيجابياً في ثقة العاملين بقائد الفريق الافتراضي، وأن ارتفاع مستوى الثقة بالقائد يؤدي بدوره إلى زيادة الالتزام تجاه الفريق. كما بينت النتائج أن العصاوية يكون لها تأثير سلبي أكبر في الثقة كلما ارتفعت درجة افتراضية بيئة العمل، بينما لم يكن لجنس القائد تأثير ذو دلالة في العلاقة بين السمات الشخصية والثقة.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في تأكيد أهمية الثقة والالتزام باعتبارهما من المؤشرات المهمة لفاعلية إدارة الفرق الافتراضية. ومع ذلك، تختلف الدراسة الحالية عنها في أنها لا تقتصر على السمات الشخصية والثقة بالقائد، بل تبحث أثر العمل عن بُعد بصورة أشمل في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية داخل المملكة العربية السعودية.

2.دراسة(Youssef et al. (2023

هدفت دراسة Youssef و Eid و Khodeir إلى التعرف على العوامل والتحديات المؤثرة في الإدارة الفاعلة للفرق الافتراضية في مشروعات التشييد في مصر، وتحديد الاستراتيجيات والأدوات التقنية التي تساعد على التعامل مع تلك التحديات.

استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب البحثية، إلى جانب دراسة تطبيقية اعتمدت على استبانة وُزعت على 55 عضواً من العاملين ضمن فرق افتراضية في قطاع التشييد. وأظهرت الدراسة أن تنسيق عمل أعضاء الفرق الموجودين في مواقع جغرافية مختلفة يمثل تحدياً مهماً، وأن فاعلية إدارة الفريق الافتراضي تتأثر بالتحديات التي تظهر خلال دورة حياة المشروع، إلى جانب مدى توافر الاستراتيجيات والأدوات التكنولوجية المناسبة لمعالجتها.

وترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية من خلال تركيزها على تحديات إدارة الفرق الافتراضية وأهمية الوسائل التقنية في تحسين إدارتها. إلا أن الدراسة السابقة اقتصرت على قطاع التشييد في مصر وعلى عينة محدودة، بينما تستهدف الدراسة الحالية بيئة تطبيقية أوسع في المملكة العربية السعودية.

3.دراسة (Vuchkovski et al. (2023

هدفت دراسة Vuchkovski وزملائه إلى تحليل عملية التحول الرقمي للفرق من بيئات العمل التقليدية إلى البيئات الافتراضية، والتعرف على المهارات والقدرات المطلوبة لنجاح هذا التحول على المستويين الفردي و التنظيمي.

استندت الدراسة إلى نظرية القدرات الديناميكية، واستخدمت منهجاً نوعياً من خلال إجراء 18 مقابلة متعمقة. وأظهرت النتائج وجود اختلافات جوهرية في الاتصال بين الفرق التقليدية والافتراضية، ومنها التحول من الاتصال العفوي وغير الرسمي إلى اتصال أكثر تنظيماً ورسمية، واختلاف أنماط الاتصال المتزامن وغير المتزامن. كما حددت الدراسة مجموعة من التحديات التنظيمية، مثل صعوبة تهيئة الموظفين الجدد، و العوائق الناتجة عن البيئة الافتراضية، والتغيرات الهيكلية، والحاجة إلى ظهور أدوار تنظيمية جديدة تدعم التحول الرقمي. واقترحت الدراسة سبع قدرات رقمية ديناميكية تساعد الفرق على الانتقال الناجح إلى العمل الافتراضي.

وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في توضيح أن نجاح العمل عن بُعد لا يعتمد على توافر التقنية فقط، بل يحتاج إلى قدرات تنظيمية واتصالية مناسبة. وتختلف الدراسة الحالية عنها في اعتمادها المتوقع على المنهج الكمي لقياس أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية، بدلاً من الاقتصار على التحليل النوعي لعملية التحول.

4.دراسة (Heubeck et al. (2024

هدفت دراسة Heubeck و Storz و Meckl إلى اختبار دور رأس المال الاجتماعي في تفسير العلاقة بين استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات وفاعلية العمل الجماعي الافتراضي العالمي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، واختبرت نموذجها باستخدام بيانات استبانة جمعت من 271 شركة تتمتع بمستوى مرتفع من الوعي والاستخدام التكنولوجي في ألمانيا والنمسا وسويسرا. وأظهرت النتائج أن كثرة استخدام أدوات الاتصال الرقمية لا تؤدي وحدها إلى زيادة فاعلية الفرق الافتراضية. بل إن تحقيق فوائد تلك الأدوات يتطلب وجود رأس مال اجتماعي قوي قائم على العلاقات والثقة والشبكات الاجتماعية بين أعضاء الفريق.

كما أوضحت النتائج أن أدوات الاتصال تسهم في رأس المال الاجتماعي بصورة أساسية من خلال البعد الهيكلي للعلاقات. وتعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات ارتباطاً بالدراسة الحالية؛ لأنها تناولت بصورة مباشرة فاعلية الفرق الافتراضية وعلاقتها باستخدام تقنيات الاتصال. وتساعد نتائجها في دعم إدراج التواصل والثقة و التعاون ضمن أبعاد فاعلية إدارة الفرق الافتراضية. ومع ذلك، تختلف الدراسة الحالية من حيث البيئة الجغرافية؛ إذ تطبق في المملكة العربية السعودية، كما تركز على العمل عن بُعد بوصفه المتغير المستقل الرئيس.

5.دراسة(Badrinarayanan (2024

هدفت دراسة Badrinarayanan إلى تحليل الاستراتيجيات القيادية التي يستخدمها مديرو المشروعات لبناء الثقة داخل فرق المشروعات الافتراضية في مرحلة ما بعد الجائحة.

استخدمت الدراسة منهجاً مختلطاً متوازياً، من خلال استبانة شملت 185 قائداً افتراضياً، إلى جانب مقابلات شبه منظمة مع 13 قائداً افتراضياً من القيادات العليا في قطاعات متعددة. وأظهرت النتائج أن بناء الثقة يمثل أحد أبرز التحديات التي تواجه قادة الفرق الافتراضية، وأن القيادة التحويلية وتهيئة بيئة مرتفعة الثقة تساهمان في تعزيز تماسك الفرق الافتراضية وفعاليتها وأدائها. كما أكدت الدراسة ضرورة تدريب القادة والأعضاء على العمل في الظروف الافتراضية، وعدم التعامل مع العمل عن بعد باعتباره مجرد حل مؤقت.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه النتائج في إبراز الدور الذي تؤديه القيادة والثقة والمتابعة في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية. إلا أن الدراسة السابقة ركزت تحديداً على استراتيجيات بناء الثقة لدى قادة المشروعات، بينما تقيس الدراسة الحالية الأثر العام للعمل عن بعد في مجموعة أوسع من مؤشرات الفاعلية.

6.دراسة(Shi, Feenstra, & Van Vugt (2024

هدفت دراسة Shi و Feenstra و Van Vugt (2024 إلى التعرف على دور القيادة القائمة على الهوية التنظيمية (Identity Leadership) في تعزيز الترابط بين أعضاء فرق العمل في بيئات العمل عن بعد، وبيان أثرها في تحسين فاعلية الفرق الافتراضية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث استخدم الباحثون الاستبانة لجمع البيانات من العاملين في فرق عمل تطبق أنظمة العمل عن بعد والعمل الهجين في عدد من المؤسسات، ثم تم تحليل البيانات باستخدام نماذج التحليل الإحصائي لاختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التي تعزز الهوية المشتركة والانتماء بين أعضاء الفريق تساهم بصورة مباشرة في زيادة الترابط بين العاملين، وتحسين جودة التواصل، ورفع مستوى التعاون داخل الفرق الافتراضية. كما أوضحت النتائج أن الشعور بالانتماء للفريق يقلل من الآثار السلبية الناتجة عن التباعد الجغرافي، ويساهم في رفع فاعلية أداء الفرق العاملة عن بعد.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في توضيح أهمية القيادة الفاعلة في تعزيز التعاون والتواصل بين أعضاء الفرق الافتراضية، كما تدعم تفسير العلاقة بين العمل عن بعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية. وتختلف الدراسة الحالية عنها في أنها تركز على أثر العمل عن بعد بوصفه المتغير المستقل الرئيس، في حين ركزت الدراسة السابقة على أسلوب القيادة كعامل مؤثر في ترابط الفرق.

7- دراسة (Contreras, Baykal, & Abid (2020)

هدفت دراسة Contreras، Baykal، وAbid (2020) بعنوان "القيادة الإلكترونية والفرق الافتراضية: التحديات الحالية والأجندة البحثية المستقبلية" إلى استعراض أثر القيادة الإلكترونية في إدارة الفرق الافتراضية، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه القادة في بيئات العمل الافتراضية، بالإضافة إلى اقتراح اتجاهات بحثية مستقبلية في هذا المجال.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة وتحليل الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإلكترونية والفرق الافتراضية، حيث تناولت مجموعة كبيرة من الدراسات المنشورة في قواعد البيانات العلمية الدولية، بهدف بناء إطار نظري يوضح العلاقة بين القيادة الإلكترونية وفاعلية الفرق الافتراضية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن نجاح الفرق الافتراضية يعتمد بدرجة كبيرة على امتلاك القادة لمهارات الاتصال الرقمي، وبناء الثقة بين أعضاء الفريق، وتعزيز التعاون، وإدارة التنوع الثقافي، والقدرة على استخدام التقنيات الرقمية بكفاءة. كما أكدت الدراسة أن القيادة الإلكترونية أصبحت عنصراً أساسياً في نجاح العمل عن بعد، خاصة مع تزايد الاعتماد على الفرق الافتراضية في مختلف القطاعات. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مهارات القادة في استخدام التقنيات الحديثة، وتحسين أساليب التواصل الإلكتروني، وتبني ممارسات قيادية تدعم بيئات العمل الافتراضية.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بناء الإطار النظري المتعلق بالقيادة الإلكترونية، كما تدعم تفسير العلاقة بين العمل عن بعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية، وتساعد في تحديد العوامل التي تؤثر في نجاح الفرق الافتراضية داخل المؤسسات. وتختلف الدراسة الحالية عنها في أنها تعتمد على دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية باستخدام الاستبانة لقياس أثر العمل عن بعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية، بينما اعتمدت الدراسة السابقة على مراجعة وتحليل الأدبيات العلمية.

هدفت دراسة Roman، Van der Auwermeulen، وStańczyk (2021) بعنوان "Virtual Teams in Times of Pandemic: Factors That Influence Performance" إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر في أداء الفرق الافتراضية في ظل التوسع في العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19، مع التركيز على دور التواصل والثقة والقيادة والتماسك بين أعضاء الفريق.

واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث استخدم الباحثون الاستبانة لجمع البيانات من 317 فريقاً افتراضياً يعملون في قطاع تطوير البرمجيات، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (PLS-SEM) لاختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة.

وأظهرت النتائج أن التواصل المرتبط بمهام العمل يعد من أكثر العوامل تأثيراً في أداء الفرق الافتراضية، كما تبين أن الثقة بين أعضاء الفريق تؤدي دوراً محورياً في تعزيز القيادة، والتماسك، والتمكين، وهو ما ينعكس إيجاباً على أداء الفريق. كما أوضحت الدراسة أن ضعف التواصل والثقة يؤدي إلى انخفاض مستوى التنسيق والتعاون بين أعضاء الفرق الافتراضية، وأوصت بضرورة تطوير استراتيجيات تنظيمية تعزز التواصل والثقة داخل بيئات العمل عن بعد، مع تدريب القادة على إدارة الفرق الافتراضية بفاعلية.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في تأكيد أهمية التواصل والثقة بوصفهما من أهم العوامل المؤثرة في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية، كما تدعم اختيار بعض أبعاد الدراسة الحالية المتعلقة بالتواصل والتنسيق والتعاون بين أعضاء الفريق. وتختلف الدراسة الحالية عنها في أنها تطبق على مؤسسات في المملكة العربية السعودية، بينما ركزت الدراسة السابقة على فرق تطوير البرمجيات في بيئة دولية.

هدفت دراسة آل سعود (2020) بعنوان "العوامل المؤثرة في نجاح وفاعلية قيادة الفرق الافتراضية: دراسة تطبيقية على الغرفة التجارية الصناعية بالمملكة العربية السعودية" إلى التعرف على العوامل المؤثرة في نجاح قيادة الفرق الافتراضية، والكشف عن أبرز التحديات التي تواجه القادة في إدارة هذا النوع من الفرق، إضافة إلى تحديد المهارات القيادية اللازمة لرفع كفاءة الفرق الافتراضية داخل بيئة العمل السعودية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من العاملين في الغرفة التجارية الصناعية، كما تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة.

وأظهرت النتائج أن نجاح الفرق الافتراضية يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة القيادة الإلكترونية، ووضوح الأدوار والمسؤوليات، وفعالية وسائل الاتصال الإلكتروني، إضافة إلى أهمية بناء الثقة بين أعضاء الفريق. كما أوصت الدراسة بضرورة تدريب القيادات على مهارات إدارة الفرق الافتراضية، وتطوير الأنظمة التقنية الداعمة للعمل الافتراضي.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في توضيح أهمية القيادة الإلكترونية في نجاح الفرق الافتراضية، كما تساعد في بناء الإطار النظري المتعلق بالعوامل المؤثرة في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية. وتختلف عنها في أن الدراسة الحالية تركز على أثر العمل عن بعد بوصفه المتغير المستقل، بينما ركزت الدراسة السابقة على القيادة الافتراضية.

هدفت دراسة بقشان (2023) بعنوان "أثر القيادة التشاركية على أداء فرق العمل الافتراضية: دراسة ميدانية على موظفي شركة الاتصالات السعودية" إلى التعرف على أثر القيادة التشاركية بأبعادها المختلفة، والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار، والعلاقات الإنسانية، وتفويض السلطة، في أداء فرق العمل الافتراضية، إضافة إلى الكشف عن وجود فروق في استجابات أفراد العينة تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة 111 موظفًا وموظفة من العاملين ضمن فرق عمل افتراضية في شركة الاتصالات السعودية، وتم اختيار العينة باستخدام أسلوب كرة الثلج، كما استخدمت الدراسة عددًا من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات.

وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التشاركية في أداء فرق العمل الافتراضية، ولا سيما بعدي العلاقات الإنسانية وتفويض السلطة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس أو العمر أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التشاركية، وتطوير مهارات القيادات في إدارة الفرق الافتراضية، ونشر ثقافة العمل الجماعي داخل المؤسسات.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إبراز أهمية القيادة والتواصل في رفع كفاءة الفرق الافتراضية، كما تدعم اختيار بعض أبعاد الدراسة الحالية المتعلقة بفاعلية إدارة الفرق الافتراضية، إلا أنها تختلف عنها في أن الدراسة الحالية تتناول أثر العمل عن بعد بصورة أشمل.

هدفت دراسة الغامدي، والقرني، والشنيفي (2023) إلى التعرف على واقع تطبيق العمل عن بعد في القطاع العام السعودي خلال جائحة كوفيد-19، والكشف عن أبرز التحديات التي واجهت الموظفين، إضافة إلى تقديم حلول تساعد في تحسين تطبيق العمل عن بعد واستدامته.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى جمع البيانات من موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية باستخدام الاستبانة، كما تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

واظهرت النتائج أن نجاح العمل عن بعد يعتمد بصورة كبيرة على جاهزية البنية التقنية، ووضوح الإجراءات التنظيمية، وفعالية التواصل الإلكتروني، وتوفير التدريب المناسب للعاملين. كما أشارت النتائج إلى أن ضعف التواصل المباشر، ومحدودية بعض الأنظمة الإلكترونية، وعدم وضوح آليات تقييم الأداء، من أبرز التحديات التي تواجه تطبيق العمل عن بعد. وأوصت الدراسة بتطوير الأنظمة الرقمية، وتعزيز التدريب، وتحديث اللوائح التنظيمية بما يدعم استدامة العمل عن بعد.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في تحديد التحديات التنظيمية والتقنية المرتبطة بالعمل عن بعد، كما تساعد في تفسير العلاقة بين العمل عن بعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية داخل المؤسسات السعودية، إلا أن الدراسة الحالية تتميز بتركيزها على فاعلية إدارة الفرق الافتراضية بوصفها المتغير التابع.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات العربية والأجنبية، يتضح وجود اهتمام متزايد بموضوع العمل عن بُعد وإدارة الفرق الافتراضية، ولا سيما بعد التطورات التقنية المتسارعة وما فرضته جائحة كوفيد-19 من تحولات في أنماط العمل داخل المؤسسات. وقد تناولت الدراسات السابقة عدداً من الموضوعات ذات الصلة، من أبرزها أثر القيادة الإلكترونية، والثقة التنظيمية، والتواصل الرقمي، واستخدام التقنيات الحديثة، ودورها في تحسين أداء وفاعلية الفرق الافتراضية.

كما أظهرت الدراسات السابقة اتفاقاً على أن نجاح الفرق الافتراضية لا يعتمد فقط على توافر التقنيات الرقمية، وإنما يتطلب وجود قيادة فعالة، وقنوات اتصال واضحة، ومستوى مرتفع من الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق، بالإضافة إلى تهيئة بيئة تنظيمية تدعم العمل عن بُعد وتساعد على تحقيق الأهداف المؤسسية.

وتباينت الدراسات السابقة في البيئات التي أجريت فيها؛ حيث ركزت بعض الدراسات على المؤسسات الحكومية، بينما تناولت دراسات أخرى شركات القطاع الخاص أو قطاعات محددة مثل الاتصالات والتشبيد وتطوير البرمجيات. كما اختلفت في مناهجها البحثية، إذ اعتمد معظمها على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الكمي باستخدام الاستبانة، في حين استخدمت بعض الدراسات المنهج النوعي أو الدراسات المرجعية لتحليل الأدبيات.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد أبعاد الدراسة، وصياغة مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها وفروضها، بالإضافة إلى بناء الإطار النظري واختيار المتغيرات الرئيسة للدراسة، والمتمثلة في العمل عن بُعد بوصفه المتغير المستقل، وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية بوصفها المتغير التابع.

الفجوة البحثية

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العمل عن بُعد أو الفرق الافتراضية، إلا أن معظمها ركز على موضوعات محددة مثل القيادة الإلكترونية، أو الثقة التنظيمية، أو أداء العاملين، أو أثر التحول الرقمي، دون دراسة العلاقة المباشرة بين العمل عن بعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية بصورة شاملة.

كما يلاحظ أن نسبة كبيرة من الدراسات السابقة أجريت في بيئات أجنبية، بينما لا تزال الدراسات العربية – ولا سيما الدراسات التطبيقية في المملكة العربية السعودية – محدودة في تناولها لهذا الموضوع، خاصة بعد التوسع الكبير في تطبيق أنظمة العمل عن بُعد في مختلف القطاعات.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تركز على قياس أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية داخل البيئة السعودية، من خلال دراسة تطبيقية تعتمد على المنهج الكمي، وقياس عدد من الأبعاد الرئيسة لفاعلية إدارة الفرق، مثل التواصل، والتنسيق، والتعاون، والمتابعة، والإنتاجية، بما يسهم في تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تستفيد منها المؤسسات في تطوير ممارسات إدارة الفرق الافتراضية وتعزيز كفاءة العمل عن بعد.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسة الحالية إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تساعد في تفسير العلاقة بين تطبيق العمل عن بعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية، حيث تعتمد الدراسة على عدد من النظريات الإدارية التي تفسر أهمية الموارد التنظيمية، والعلاقات بين أعضاء الفريق، ودور البيئة الرقمية في تحسين أداء الفرق داخل المؤسسات.

(Social Capital Theory) أولاً: نظرية رأس المال الاجتماعي

تُعد نظرية رأس المال الاجتماعي من النظريات المهمة في تفسير نجاح فرق العمل، حيث تركز على أهمية العلاقات الاجتماعية، والثقة، والتعاون بين أفراد المنظمة في تحقيق الأهداف المشتركة. وتشير النظرية إلى أن وجود مستوى مرتفع من الثقة والتواصل الفعال بين أعضاء الفريق يساهم في تحسين تبادل المعلومات، وتعزيز التعاون، ورفع مستوى الأداء التنظيمي.

وتكتسب هذه النظرية أهمية خاصة في بيئة العمل عن بعد، حيث تعتمد الفرق الافتراضية بشكل أساسي على وسائل الاتصال الرقمية بدلاً من التفاعل المباشر، مما يجعل بناء الثقة وتعزيز العلاقات بين أعضاء الفريق من العوامل الأساسية لتحقيق الفاعلية. وبناءً على ذلك، تساعد هذه النظرية في تفسير تأثير العمل عن بعد على أبعاد فاعلية إدارة الفرق الافتراضية، مثل التواصل، والتنسيق، والتعاون بين أعضاء الفريق.

(Resource Based View Theory) ثانياً: النظرية القائمة على الموارد

توضح النظرية القائمة على الموارد أن قدرة المؤسسات على تحقيق الأداء والتميز تعتمد على امتلاكها موارد داخلية ذات قيمة، تشمل الموارد البشرية، والتقنيات، والقدرات التنظيمية. ووفقاً لهذه النظرية، فإن تطبيق العمل عن بعد لا يعتمد فقط على توفير أدوات الاتصال الرقمية، بل يتطلب وجود بنية تقنية مناسبة، ومهارات بشرية قادرة على استخدام التقنيات الحديثة، بالإضافة إلى سياسات تنظيمية تدعم العمل المرن.

وتساعد هذه النظرية في تفسير دور الموارد التنظيمية والتقنية في تعزيز فاعلية إدارة الفرق الافتراضية، حيث إن توفر الأنظمة الرقمية المناسبة، ودعم الإدارة، وامتلاك العاملين للمهارات اللازمة، يساهم في تحسين التواصل، ورفع الإنتاجية، وتحقيق أهداف المؤسسات في بيئة العمل عن بعد.

وبناءً على ما سبق، تعتمد الدراسة الحالية على هاتين النظريتين لتفسير العلاقة بين العمل عن بعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية، حيث تفترض أن نجاح تطبيق العمل عن بعد يرتبط بقدرة المؤسسات على توفير الموارد اللازمة وبناء علاقات قائمة على الثقة والتعاون بين أعضاء الفرق الافتراضية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

- تحديد متغيرات الدراسة
- تحديد أبعاد فاعلية الفرق الافتراضية
- اختيار المنهج الوصفي التحليلي
- بناء أداة الاستبانة

ما يميز الدراسة الحالية

تتميز الدراسة الحالية بأنها تجمع بين متغيري العمل عن بُعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية في نموذج واحد، كما تطبق في البيئة السعودية التي ما زالت بحاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية حول نماذج العمل الحديثة

الإطار النظري

أولاً: العمل عن بُعد (Remote Work)

يُعد العمل عن بُعد أحد الأنماط الحديثة لتنظيم العمل، ويقوم على تمكين الموظفين من أداء مهامهم الوظيفية خارج المقر التقليدي للمؤسسة، مع الاعتماد على تقنيات المعلومات والاتصالات في إنجاز الأعمال والتواصل مع الإدارة وزملاء العمل. وقد أصبح هذا النمط أكثر انتشاراً نتيجة التطور التقني المتسارع، والتحول الرقمي، وما فرضته جائحة كوفيد-19 من تغييرات في بيئات العمل، الأمر الذي دفع العديد من المؤسسات إلى إعادة تصميم نماذج العمل بما يحقق المرونة واستمرارية الأعمال.

ويعرف العمل عن بُعد بأنه أسلوب عمل يتيح للعامل أداء واجباته الوظيفية من أي مكان باستخدام الوسائل التقنية الحديثة، مع المحافظة على مستوى الأداء والإنتاجية المطلوبين. ويسهم هذا النمط في خفض التكاليف التشغيلية، وزيادة مرونة العمل، وتحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، إلا أن نجاحه يعتمد على توافر بنية تقنية مناسبة، وأنظمة واضحة لإدارة الأداء، إضافة إلى وجود ثقافة تنظيمية داعمة لهذا الأسلوب من العمل.

ثانياً: فاعلية إدارة الفرق الافتراضية

تمثل الفرق الافتراضية أحد أشكال فرق العمل التي يعتمد أعضاؤها على وسائل الاتصال الرقمية لإنجاز المهام والتنسيق فيما بينهم، رغم وجودهم في مواقع جغرافية مختلفة. ويعد نجاح هذه الفرق مرتبطاً بقدرة الإدارة على تنظيم العمل، وتوزيع المهام، وتعزيز التواصل، وبناء الثقة، ومتابعة الأداء باستخدام التقنيات الحديثة.

وتشير الأدبيات إلى أن فاعلية إدارة الفرق الافتراضية تتأثر بعدة عوامل، من أبرزها جودة الاتصال، ووضوح الأدوار، وكفاءة القيادة، ومستوى الثقة بين أعضاء الفريق، إضافة إلى توافر البنية التقنية التي تدعم تبادل المعلومات واتخاذ القرارات. كما تؤكد الدراسات أن الإدارة الفعالة للفرق الافتراضية تسهم في رفع الإنتاجية، وتحسين التعاون، وتعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع المتغيرات الحديثة.

ثالثاً: العلاقة بين العمل عن بُعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية

أدى التوسع في تطبيق العمل عن بُعد إلى زيادة الاعتماد على الفرق الافتراضية بوصفها وسيلة لإنجاز الأعمال وتحقيق أهداف المؤسسات. وقد أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين نجاح تطبيق العمل عن بُعد وارتفاع مستوى فاعلية إدارة الفرق الافتراضية، خاصة عندما تتوافر بيئة تنظيمية داعمة، وتقنيات اتصال فعالة، وقيادة قادرة على إدارة الفرق في البيئات الرقمية.

وفي المقابل، قد يواجه العمل عن بُعد عدداً من التحديات التي تؤثر في فاعلية الفرق الافتراضية، مثل ضعف التواصل المباشر، وصعوبة متابعة الأداء. لذلك فإن نجاح المؤسسات في إدارة العمل عن بُعد يعتمد على قدرتها على تطوير آليات فعالة للتواصل والتنسيق، وتوفير التدريب المناسب، بما ينعكس إيجاباً على أداء الفرق الافتراضية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

منهجية الدراسة

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه من أكثر المناهج ملائمة للدراسات التي تهدف إلى وصف الظواهر وتحليلها، والكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات. كما يساعد هذا المنهج في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة وتحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج دقيقة تساهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فروضها.

ويُعد المنهج الوصفي التحليلي مناسباً لهذه الدراسة؛ لأنه يركز على دراسة أثر العمل عن بُعد بوصفه المتغير المستقل في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية بوصفها المتغير التابع، وذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة بالمملكة العربية السعودية ممن يطبقون نظام العمل عن بُعد أو العمل الهجين، ويعملون ضمن فرق عمل افتراضية.

واختير هذا المجتمع نظراً لارتباطه المباشر بموضوع الدراسة، ولقدرته على توفير البيانات اللازمة لقياس أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية.

عينة الدراسة

ستعتمد الدراسة على العينة العشوائية البسيطة، وذلك بهدف إعطاء جميع أفراد مجتمع الدراسة فرصة متساوية للمشاركة، بما يساهم في زيادة إمكانية تعميم نتائج الدراسة.

وسيتم تحديد حجم العينة وفقاً للأساليب الإحصائية المناسبة وبما يتلاءم مع حجم مجتمع الدراسة، مع مراعاة تحقيق مستوى مقبول من الثقة والدقة الإحصائية.

أداة الدراسة

ستستخدم الدراسة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، نظراً لملاءمتها لطبيعة الدراسة والمنهج المستخدم، وقدرتها على جمع البيانات من عدد كبير من أفراد العينة خلال فترة زمنية مناسبة.

وسيتم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة، وستكون من قسمين رئيسين:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية، مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وطبيعة جهة العمل.

القسم الثاني: فقرات تقيس متغيرات الدراسة، وتشمل:

العمل عن بُعد.

فاعلية إدارة الفرق الافتراضية.

وسيتم قياس الاستجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

صدق وثبات أداة الدراسة

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة، سيتم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة وإدارة الأعمال؛ للتحقق من صدق المحتوى، وإبداء الملاحظات اللازمة قبل تطبيقها.

كما سيتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويعد معامل الثبات المقبول إحصائياً (0.70) فأكثر مؤشراً على تمتع الأداة بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن أبرز الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في الدراسة:

التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات.

معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقات بين المتغيرات.

تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية.

اختبار (T) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) عند الحاجة لدراسة الفروق وفق المتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة الحالية فيما يأتي:

أولاً: الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على بحث أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية، من خلال دراسة العلاقة بين العمل عن بُعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية، مع التركيز على عدد من الأبعاد، مثل التواصل، والتنسيق، والتعاون، و المتابعة، والإنتاجية.

ثانياً: الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية التي تطبق نظام العمل عن بُعد أو العمل الهجين.

ثالثاً: الحدود البشرية

تقتصر الدراسة على العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة الذين يعملون ضمن فرق عمل افتراضية أو يطبقون نظام العمل عن بُعد.

رابعاً: الحدود الزمنية

ستُجرى الدراسة خلال العام الجامعي 2026م، وهو الإطار الزمني الذي سيتم خلاله جمع البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج.

مصطلحات الدراسة

العمل عن بُعد (Remote Work)

هو أسلوب عمل يتيح للموظف أداء مهامه الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي، باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، بما يضمن استمرارية إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف التنظيمية (International Labour Organization, 2021).

فاعلية إدارة الفرق الافتراضية (Virtual Team Management Effectiveness)

ويقصد بها قدرة الإدارة على تخطيط وتنظيم وتوجيه ومتابعة فرق العمل التي تعتمد على وسائل الاتصال الرقمية، بما يحقق التنسيق والتواصل الفعال والتعاون بين أعضاء الفريق، ويسهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.

نموذج الدراسة (Conceptual Framework)

تقوم الدراسة الحالية على بحث العلاقة بين العمل عن بُعد بوصفه المتغير المستقل، وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية بوصفها المتغير التابع، وذلك بهدف التعرف على مدى تأثير تطبيق العمل عن بُعد في تحسين كفاءة وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية داخل المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

ويفترض نموذج الدراسة أن تطبيق العمل عن بُعد بشكل فعال، من خلال توفير التقنيات المناسبة، ودعم قنوات الاتصال الإلكتروني، وتعزيز المرونة التنظيمية، يساهم في رفع مستوى فاعلية إدارة الفرق الافتراضية، وذلك من خلال تحسين التواصل، والتنسيق، والتعاون، ومتابعة الأداء بين أعضاء الفريق.

ويمكن توضيح نموذج الدراسة كما يلي:

المتغير المستقل:

تطبيق العمل عن بُعد

المتغير التابع:

فاعلية إدارة الفرق الافتراضية

وتتمثل أبعاد فاعلية إدارة الفرق الافتراضية في:

التواصل الفعال بين أعضاء الفريق.

التنسيق وتبادل المعلومات.

التعاون والثقة بين أعضاء الفريق.

متابعة الأداء وتحقيق الأهداف.

تحسين الإنتاجية.

إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها، سيتم اتباع الإجراءات الآتية:

- 1-مراجعة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بالعمل عن بُعد وفاعلية إدارة الفرق الافتراضية؛ بهدف بناء الإطار النظري وتحديد متغيرات الدراسة وأبعادها.
- 2-إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، بحيث تقيس أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية.
- 3-عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المتخصصين؛ للتأكد من صدق محتواها وملاءمة فقراتها لأهداف الدراسة.
- 4- تطبيق الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة بالمملكة العربية السعودية ممن لديهم خبرة في العمل عن بُعد أو العمل ضمن فرق افتراضية.
- 5-جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).
- 6-تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة والدراسات السابقة، بهدف تحديد أثر العمل عن بُعد في فاعلية إدارة الفرق الافتراضية.
- 7-تقديم التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تساعد المؤسسات على تطوير ممارسات إدارة الفرق الافتراضية وتعزيز الاستفادة من أنظمة العمل عن بُعد.

المراجع

آل سعود، عبدالعزيز بن عبدالرحمن. (2020). العوامل المؤثرة في نجاح وفاعلية قيادة الفرق الافتراضية: دراسة تطبيقية على الغرفة التجارية الصناعية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

بقشان، ريهام بنت خالد. (2023). أثر القيادة التشاركية على أداء فرق العمل الافتراضية: دراسة ميدانية على موظفي شركة الاتصالات السعودية. المجلة العربية للنشر العلمي.

الغامدي، أسماء، والقرني، مرام، والشنيقي، نجلاء. (2023). العمل عن بُعد أثناء أزمة كوفيد-19 من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول. المجلة العربية للإدارة.

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.

Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and virtual teams: A review of the literature and research agenda. *Frontiers in Psychology*, 11, 590271.

Flavián, C., Guinalíu, M., & Jordán, P. (2022). Virtual teams are here to stay: How personality traits, virtuality and leader gender impact trust in the leader and team commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2), 100193.

Gilson, L. L., Maynard, M. T., Young, N. C. J., Vartiainen, M., & Hakonen, M. (2015). Virtual teams research: 10 years, 10 themes, and 10 opportunities. *Journal of Management*, 41(5), 1313–1337.



Heubeck, T., Storz, A. S., & Meckl, R. (2024). Success factors of global virtual teamwork: A social capital perspective. *Digital Business*, 4(2), 100081.

International Labour Organization. (2021). Working from home: From invisibility to decent work. International Labour Office.

Roman, A. V., Van der Auwermeulen, L., & Stańczyk, I. (2021). Virtual teams in times of pandemic: Factors that influence performance. *Frontiers in Psychology*, 12, 624637.

Shi, J., Feenstra, S., & Van Vugt, M. (2024). Connecting work teams in a remote workplace: An identity leadership perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Vuchkovski, D., Zalaznik, M., Mitręga, M., & Pfajfar, G. (2023). A look at the future of work: The digital transformation of teams from conventional to virtual. *Journal of Business Research*, 163, 113912.

Youssef, M. F., Eid, A. F., & Khodeir, L. M. (2023). Challenges affecting efficient management of virtual teams in construction in times of the COVID-19 pandemic. *Ain Shams Engineering Journal*, 14(7), 102008.