

أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق دراسة تطبيقية على شركات تقنية المعلومات بالرياض

اسم الطالب

ماجد محمد أحمد العبدالمعتالي

الرقم الجامعي

222001989

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026

جدول المحتويات

4.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
5.....	1.1. المقدمة.....
6.....	1.2. مشكلة الدراسة.....
6.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:.....
7.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:.....
7.....	1.3. أهمية الدراسة.....
7.....	1.3.1. على المستوى النظري:.....
8.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
8.....	1.4. أسئلة الدراسة:.....
9.....	1.5. أهداف الدراسة:.....
9.....	1.6. فرضيات الدراسة.....
10.....	1.7. نموذج الدراسة.....
11.....	1.8. منهجية الدراسة.....
13.....	1.9. الدراسة الميدانية.....
15.....	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
17.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
18.....	2.1. المقدمة:.....
20.....	2.2. المتغيرات المستقلة:.....
21.....	2.3. المتغير التابع:.....
21.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:.....
23.....	2.5. الخاتمة:.....
25.....	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
26.....	3.1. المقدمة:.....
28.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:.....
29.....	3.3. تصميم البحث:.....

31	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:
32	3.5. طريقة جمع البيانات:
34	3.6. أنواع البيانات:
35	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:
37	3.8. الخاتمة:
39	ملحق الاستبانة
41	أدوات البحث:
42	المراجع:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

شهد العالم في العقدین الأخيرین تحولات جذرية في أنماط العمل وأساليبه، مدفوعة بالتطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي أسهمت في إعادة تشكيل بيئة العمل التقليدية وتحويلها إلى بيئة رقمية مرنة تتيح للعاملين أداء مهامهم من أي مكان وفي أي وقت. وقد برز مفهوم العمل عن بُعد (Remote Work) كأحد أبرز الاتجاهات الحديثة التي اكتسبت زخمًا واسعًا، لا سيما بعد جائحة كوفيد-19، التي أجبرت العديد من المؤسسات حول العالم على تبني هذا النمط من العمل بوصفه خيارًا استراتيجيًا للحفاظ على استمرارية الأعمال وضمان سلامة الموظفين (Song، 2024).

برزت شركات تقنية المعلومات كأحد القطاعات الأكثر تأثرًا وتكيفًا مع التحولات الرقمية في بيئة العمل، نظرًا لطبيعة أنشطتها القائمة على استخدام الأدوات التقنية والبرامج الإلكترونية التي تسهل أداء المهام عن بُعد. وفي مدينة الرياض، التي تمثل مركزًا اقتصاديًا وتقنيًا حيويًا في المملكة العربية السعودية، اتجهت العديد من الشركات العاملة في مجال تقنية المعلومات إلى تطبيق نماذج مختلفة من العمل عن بُعد — كليًا أو جزئيًا — بما يتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 الرامية إلى تعزيز التحول الرقمي وتحسين كفاءة العمل وجودة الحياة (Urbaniec، 2022).

ورغم ما يوفره العمل عن بُعد من مزايا عديدة، مثل المرونة الزمنية، وتقليل التكاليف التشغيلية، وزيادة الرضا الوظيفي، إلا أنه في المقابل يثير تساؤلات جوهرية حول أثره على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات. فبينما يرى البعض أن هذا النمط يعزز التركيز ويقلل من المشتتات التقليدية في بيئة المكتب، يرى آخرون أنه قد يؤدي إلى ضعف التواصل بين أعضاء الفريق، وتراجع روح العمل الجماعي، وصعوبة في متابعة الأداء وتقييمه بدقة. ومن هنا تنبع أهمية دراسة هذا الموضوع في سياق بيئة العمل المحلية، خصوصًا في قطاع حيوي كقطاع تقنية المعلومات في الرياض، حيث يشكل الأداء والإنتاجية عنصرين حاسمين في نجاح الشركات وقدرتها التنافسية (Sascha Kraus، 2021).

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الأثر الفعلي للعمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض، من خلال منهج تطبيقي يعتمد على جمع البيانات من العاملين والمديرين في هذه الشركات، وتحليلها لاستخلاص العلاقات بين متغيرات العمل عن بُعد (مثل عدد أيام العمل من المنزل، ودرجة التواصل الإلكتروني، ومستوى الدعم الإداري) ومستوى الإنتاجية الفردية والجماعية. كما تسعى الدراسة إلى تحديد العوامل التي تسهم في تحسين إنتاجية الفرق العاملة

عن بُعد، والعقبات التي تحدّد منها، وتقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد الشركات على تحقيق التوازن الأمثل بين المرونة والإنتاجية (Faruque، 2024).

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على موضوع حديث ومعاصر يمسّ جوهر العمليات التنظيمية والإدارية في الشركات السعودية، خصوصًا في ظل التحول الرقمي المتسارع الذي تشهده المملكة. كما أنها تقدم منظورًا تطبيقيًا يمكن الاستفادة منه في تطوير سياسات العمل عن بُعد، ووضع أطر تنظيمية تدعم استدامة هذا النمط من العمل بما يضمن تعزيز الكفاءة وتحقيق أهداف المؤسسات (Shonubi، 2025).

إن الدراسة لا تقتصر على وصف ظاهرة العمل عن بُعد، بل تتعمق في تحليل انعكاساتها على الأداء التنظيمي، وتستكشف كيف يمكن للإدارة الحديثة توظيف التقنيات الرقمية وأدوات الاتصال لتجاوز التحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد، وتحويله من مجرد استجابة ظرفية إلى استراتيجية عمل مستدامة تدعم الابتكار والإنتاجية في بيئة العمل المستقبلية.

1.2. مشكلة الدراسة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

على الرغم من اتساع الاهتمام الأكاديمي في السنوات الأخيرة بمفهوم العمل عن بُعد وأثره على أداء الأفراد والمنظمات، إلا أن معظم الدراسات السابقة ركزت على بيئات عمل غربية تختلف في ثقافتها التنظيمية وسياقاتها الاقتصادية والاجتماعية عن بيئات العمل العربية والخليجية، ولا سيما في المملكة العربية السعودية. كما أن الأدبيات العلمية حول العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق –وليس الأفراد فقط – ما تزال محدودة وغير حاسمة؛ إذ تباينت نتائج الأبحاث بين من يرى أن العمل عن بُعد يعزز الأداء من خلال توفير بيئة أكثر مرونة وتركيزًا، وبين من يشير إلى أنه قد يؤدي إلى عزلة وظيفية وضعف في التواصل بين أعضاء الفريق، مما ينعكس سلبيًا على التنسيق وجودة المخرجات. هذه التباينات النظرية تشير إلى وجود فجوة معرفية تستدعي المزيد من الدراسات التي تراعي خصوصية السياقات المحلية وخصائص الفرق العاملة في القطاعات التقنية (Mozammel، 2025).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على الصعيد العملي، ورغم الانتشار الواسع لتجربة العمل عن بُعد في المملكة العربية السعودية عقب جائحة كوفيد-19، إلا أن أغلب الشركات، خصوصًا في قطاع تقنية المعلومات بمدينة الرياض، ما زالت تفتقر إلى دراسات تطبيقية منهجية تقيس بصورة دقيقة أثر هذا النمط من العمل على إنتاجية الفرق، وتحدد العوامل التي تعزز أو تعيق هذا الأثر. كما أن السياسات والممارسات التنظيمية المتعلقة بإدارة الفرق العاملة عن بُعد ما زالت في مراحلها الأولية، وتعتمد غالبًا على تجارب فردية أو اجتهادات داخلية دون وجود إطار علمي مؤسس. هذه الفجوة التطبيقية توضح الحاجة الملحة لإجراء دراسة ميدانية معمقة تساهم في توفير بيانات واقعية تساعد صناع القرار ومديري الشركات على صياغة استراتيجيات عمل فعالة تضمن تحقيق التوازن بين مرونة العمل عن بُعد وتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية الجماعية (ALMUBARAK، 2022).

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تساهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمفهوم العمل عن بُعد وعلاقته بإنتاجية الفرق داخل بيئات العمل الحديثة. فعلى الرغم من تزايد عدد الدراسات التي تناولت العمل عن بُعد، إلا أن معظمها ركز على تأثيره في الأداء الفردي أو في مستويات الرضا الوظيفي، في حين قلّما تناولت الدراسات العلاقة المباشرة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق الجماعية في سياقات تنظيمية عربية وخليجية. ومن ثم، فإن هذه الدراسة تضيف بعدًا معرفيًا جديدًا من خلال تقديم إطار نظري وتحليلي يفسر كيفية تفاعل متغيرات العمل عن بُعد – مثل الاتصال الإلكتروني، والدعم الإداري، وإدارة الوقت، والثقة التنظيمية – مع إنتاجية الفرق في بيئة عمل تقنية. كما أنها تقدم مساهمة أكاديمية من خلال ربط نتائجها بالنظريات الإدارية والسلوكية الحديثة مثل نظرية التحفيز الذاتي ونظرية التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل الافتراضية، مما يساعد في تطوير الفهم النظري لطبيعة العمل في العصر الرقمي (Chinyuku، 2025).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فتبرز أهمية الدراسة في كونها تقدم تحليلاً واقعياً مبنياً على بيانات ميدانية من شركات تقنية المعلومات في مدينة الرياض، وهي من أكثر القطاعات التي تبنت نموذج العمل عن بُعد. ومن المتوقع أن تتيح نتائج هذه الدراسة لصناع القرار والمديرين في تلك الشركات فهماً أعمق للعوامل التي تؤثر إيجاباً أو سلباً في إنتاجية فرق العمل عند تطبيق هذا النموذج. كما يمكن أن تساعد في صياغة سياسات إدارية أكثر فعالية لتنظيم العمل الهجين، وتحسين أنماط التواصل، وتطوير آليات تقييم الأداء في البيئات الافتراضية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسة تمثل مرجعاً تطبيقياً يمكن الاستفادة منه في تصميم برامج تدريبية تهدف إلى رفع كفاءة الفرق العاملة عن بُعد، وتعزيز قدرتها على التعاون والإبداع والالتزام بالأهداف التنظيمية. وبالتالي، تسهم هذه الدراسة في دعم جهود التحول الرقمي التي تشهدها المملكة العربية السعودية، بما يتماشى مع توجهات رؤية 2030 الرامية إلى بناء اقتصاد معرفي قائم على الكفاءة والإنتاجية والتقنية (Chatterjee، 2021).

1.4. أسئلة الدراسة:

➤ السؤال الرئيسي:

- ما أثر تطبيق نظام العمل عن بُعد على إنتاجية فرق العمل في شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض؟

➤ الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى تأثير التواصل الإلكتروني بين أعضاء الفريق على مستوى إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد في شركات تقنية المعلومات؟
2. كيف يؤثر نظام المتابعة والإشراف الإداري في بيئة العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق؟
3. ما العلاقة بين مستوى الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق وإنتاجيتهم أثناء العمل عن بُعد؟
4. إلى أي مدى يساهم توفر الأدوات التقنية والبنية التحتية الرقمية في تحسين إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد؟
5. ما أثر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل على تحفيز أعضاء الفريق وإنتاجيتهم في ظل العمل عن بُعد؟

1.5. أهداف الدراسة:

👉 الهدف الرئيسي:

- التعرف على أثر تطبيق نظام العمل عن بُعد على إنتاجية فرق العمل في شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض، وتحليل العوامل المؤثرة في هذا الأثر من منظور تنظيمي وتقني وبشري.

👉 الأهداف الفرعية:

1. تحليل أثر التواصل الإلكتروني بين أعضاء الفرق العاملة عن بُعد على مستوى إنتاجيتهم وجودة أدائهم الجماعي.
2. دراسة دور الإشراف الإداري والمتابعة التنظيمية في تعزيز أو الحد من إنتاجية الفرق العاملة في بيئة العمل عن بُعد.
3. قياس أثر مستوى الثقة والتعاون بين أعضاء الفرق الافتراضية على تحقيق الأهداف المشتركة ورفع الكفاءة الإنتاجية.
4. تحديد مدى تأثير توفر الأدوات التقنية والبنية التحتية الرقمية في دعم أداء الفرق العاملة عن بُعد وتحسين إنتاجيتها.
5. تحليل أثر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل على مستوى التحفيز والالتزام والإنتاجية لدى العاملين ضمن الفرق البعيدة.

1.6. فرضيات الدراسة

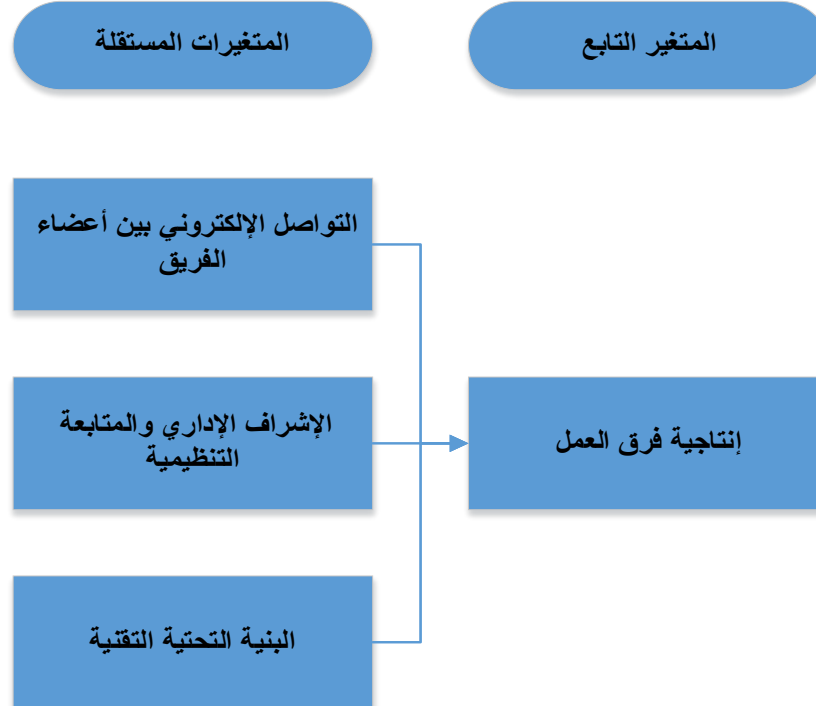
👉 الفرضية الرئيسية

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام العمل عن بُعد على إنتاجية فرق العمل في شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض.

👉 الفرضيات الفرعية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتواصل الإلكتروني بين أعضاء الفريق على إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد في شركات تقنية المعلومات بالرياض.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإشراف الإداري والمتابعة التنظيمية في بيئة العمل عن بُعد على إنتاجية فرق العمل.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق على رفع إنتاجية الفرق أثناء العمل عن بُعد.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر الأدوات التقنية والبنية التحتية الرقمية على تحسين إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الشخصية والعمل على مستوى التحفيز والإنتاجية لدى فرق العمل البعيدة.

1.7. نموذج الدارسة



المصدر: إعداد الباحث

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية (Quantitative Methodology)، نظرًا لملاءمتها لطبيعة أهداف البحث التي تسعى إلى قياس أثر المتغيرات المستقلة (التواصل الإلكتروني، الإشراف الإداري، البنية التحتية التقنية) على المتغير التابع (إنتاجية فرق العمل) من خلال بيانات رقمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي. وتتيح المنهجية الكمية جمع معلومات موضوعية من عدد كبير من المشاركين، وتحليل العلاقات بينهم باستخدام أساليب علمية دقيقة تضمن الموضوعية في النتائج وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة. كما تسمح هذه المنهجية باختبار الفرضيات الإحصائية وتحديد مدى دلالتها العلمية، مما يساعد في الوصول إلى استنتاجات دقيقة تدعم التوصيات العملية المستخلصة من الدراسة.

- تصميم الدراسة وأسلوب البحث

صُممت الدراسة وفق المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Design)، وهو من أكثر التصميمات استخدامًا في الدراسات الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى وصف الظواهر وتحليل العلاقات بين متغيراتها. ويقوم هذا التصميم على جمع البيانات من عينة ممثلة من العاملين في شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض، بهدف وصف واقع العمل عن بُعد لديهم، وتحليل مدى تأثيره في إنتاجية فرقهم. كما يعتمد البحث على أسلوب المسح الميداني (Field Survey Method) من خلال توزيع استبانة إلكترونية على المشاركين لجمع البيانات بشكل منهجي ومنظم، ثم تحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات.

- عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من مجموعة من العاملين في شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض، وتشمل موظفين يعملون بشكل كلي أو جزئي بنظام العمل عن بُعد، إضافة إلى المشرفين والمديرين المسؤولين عن فرق العمل. تم اختيار العينة باستخدام الأسلوب العشوائي الطبقي (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل مختلف المستويات الإدارية والفنية داخل الشركات. ويتراوح حجم العينة المستهدف بين (150 – 250) مشاركًا، وهو حجم كافٍ لتحقيق درجة من الدقة الإحصائية المقبولة وضمان تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة. وقد تم التركيز على العاملين الذين لديهم خبرة لا تقل عن ستة أشهر في العمل عن بُعد لضمان موثوقية الإجابات.

- أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لملاءمتها للمنهجية الكمية وسهولة توزيعها إلكترونياً على عينة كبيرة من المشاركين. وقد تم تصميم الاستبانة لتشمل جزأين رئيسيين:

- الجزء الأول: يحتوي على البيانات الديموغرافية مثل العمر، الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، وطبيعة العمل (حضوري، عن بُعد، هجين).
- الجزء الثاني: يتضمن فقرات تقيس متغيرات الدراسة، موزعة على محاور تمثل التواصل الإلكتروني، الإشراف الإداري، البنية التحتية التقنية، وإنتاجية فرق العمل. استخدمت الفقرات مقياس ليكرت الخماسي (Five-point Likert Scale) الذي يتدرج من (1 = لا أوافق بشدة) إلى (5 = أوافق بشدة)، بهدف قياس اتجاهات المشاركين بدقة. كما تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين للتحقق من صدقها الظاهري والمضموني، وإجراء التعديلات اللازمة قبل تطبيقها ميدانياً.

- إجراءات جمع البيانات

تم تنفيذ عملية جمع البيانات عبر استبيان إلكتروني أُرسِل إلى عينة الدراسة من خلال البريد الإلكتروني ومنصات التواصل المهني مثل "لينكدإن" و"مايكروسوفت تيمز"، بالتنسيق مع إدارات الموارد البشرية في عدد من شركات تقنية المعلومات بالرياض. استغرق جمع البيانات فترة زمنية مقدارها ثلاثة أسابيع، لضمان الحصول على عدد كافٍ من الاستجابات. وقد تم التأكيد للمشاركين على أن جميع البيانات ستُستخدم لأغراض بحثية فقط، وأن مشاركتهم طوعية وسرية بالكامل، بما يتوافق مع أخلاقيات البحث العلمي. وبعد استلام الاستجابات، تم مراجعتها للتأكد من اكتمالها واستبعاد الاستبيانات غير الصالحة للتحليل.

- طرق تحليل البيانات

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم إدخالها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، شملت:

- الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics) مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة وبيانات المتغيرات.

- اختبارات الصدق والثبات، بما في ذلك معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لأدوات القياس.
- تحليل الارتباط (Correlation Analysis) لدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار الفرض الرئيسي والفرعية وتحديد قوة تأثير كل متغير مستقل على إنتاجية فرق العمل. وقد أُجري التحليل الإحصائي وفق مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لضمان دقة النتائج وقبول أو رفض الفرضيات بناءً على المعايير العلمية المتعارف عليها.

1.9. الدراسة الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية الجانب التطبيقي والعملي من هذه الدراسة، حيث تهدف إلى اختبار الفرضيات النظرية والتحقق من العلاقات بين المتغيرات قيد البحث استنادًا إلى بيانات حقيقية تم جمعها من الميدان، أي من العاملين فعليًا في شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض. وتأتي هذه الدراسة الميدانية لتجسد التطبيق العملي للمنهجية الكمية التي اعتمدتها الدراسة، من خلال تحليل استجابات المشاركين حول تجاربهم الفعلية في بيئة العمل عن بُعد، ومدى انعكاس ذلك على إنتاجيتهم كأفراد وفرق عمل.

بدأت الدراسة الميدانية بمرحلة التحضير، والتي شملت تصميم أداة البحث (الاستبانة) بصورة دقيقة تراعي وضوح الأسئلة وارتباطها المباشر بمتغيرات الدراسة (التواصل الإلكتروني، الإشراف الإداري، البنية التحتية التقنية، وإنتاجية الفرق). بعد ذلك، تم التأكد من صدق الأداة وثباتها من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء الأكاديميين والمتخصصين في الإدارة وتقنية المعلومات، حيث أبدوا ملاحظاتهم حول صياغة البنود ومدى ملاءمتها لأهداف البحث. بناءً على ذلك، أُجريت بعض التعديلات الطفيفة على الصياغة لتصبح الأداة أكثر دقة وموضوعية في قياس الظواهر المستهدفة.

تلا ذلك مرحلة توزيع الاستبانات الميدانية، والتي نُفذت إلكترونياً عبر منصات مهنية وتواصل مباشر مع إدارات الموارد البشرية في عدد من شركات تقنية المعلومات بالرياض. تم اختيار المشاركين وفق منهجية عشوائية تراعي تمثيل الفئات المختلفة من موظفي الشركات، سواء كانوا يعملون عن بُعد بشكل كامل أو جزئي، وذلك لضمان شمول العينة لكافة أنماط العمل عن بُعد

المطبقة في الواقع. وقد تم جمع الاستجابات خلال فترة زمنية امتدت لعدة أسابيع، مع متابعة مستمرة لضمان الوصول إلى العدد المستهدف من المشاركين وتحقيق التوزيع المتوازن للعينة.

بعد استكمال جمع البيانات، بدأت مرحلة التحليل الميداني الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، حيث جرى إدخال البيانات بدقة ومراجعتها للتحقق من خلوها من الأخطاء أو القيم المفقودة. تم تحليل البيانات على مرحلتين:

- المرحلة الأولى شملت التحليل الوصفي الذي تناول خصائص العينة (مثل العمر، الجنس، الوظيفة، عدد سنوات الخبرة، وطبيعة نظام العمل) بهدف التعرف على التوزيع الديموغرافي للمشاركين.
- أما المرحلة الثانية فكانت التحليل الاستنتاجي، الذي تم من خلاله اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الارتباط والانحدار الخطي المتعدد لتحديد قوة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، ومعرفة العوامل الأكثر تأثيرًا في إنتاجية فرق العمل.

أسهمت نتائج الدراسة الميدانية في توفير أدلة كمية ملموسة حول واقع العمل عن بُعد في قطاع تقنية المعلومات بمدينة الرياض، وأظهرت مدى جاهزية هذا القطاع لتبني أنماط العمل الحديثة، ومدى تأثير التواصل الإلكتروني والإشراف الإداري والبنية التحتية التقنية على إنتاجية الفرق العاملة. كما ساعدت هذه النتائج في صياغة توصيات تطبيقية يمكن للشركات الاستفادة منها في تحسين ممارسات العمل عن بُعد، وتعزيز كفاءة فرقها في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة.

مثلت الدراسة الميدانية ركيزة أساسية في هذا البحث، كونها جمعت بين الجانب النظري والتحليل العملي، وأسهمت في بناء تصور واقعي وشامل عن أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في بيئة عمل سعودية معاصرة، ما يعزز من قيمة الدراسة كمرجع علمي وتطبيقي في مجالات الإدارة الحديثة وتقنية المعلومات.

1.10. مخطط المشروع المقترح

(م)	المرحلة	النشاط / المهمة	المدة الزمنية	النتائج المتوقعة
1	اختيار موضوع البحث	تحديد مشكلة البحث وصياغة أهداف الدراسة بدقة	3 أسابيع	وضوح موضوع الدراسة وتحديد الأهداف الرئيسية بدقة
2	مراجعة الأدبيات	تحليل الدراسات السابقة والأبحاث المتعلقة بالموضوع	أسبوعان	تأسيس قاعدة معرفية قوية وتحديد الفجوات البحثية
3	بناء الإطار النظري	تطوير النموذج المفاهيمي وتحديد الفرضيات والمتغيرات الأساسية	أسبوعان	إعداد إطار نظري متكامل يدعم توجهات البحث
4	تصميم أدوات البحث	إعداد استمارة جمع البيانات ومراجعتها من قبل الخبراء	أسبوعان	استمارة دقيقة وموثوقة لجمع المعلومات
5	اختبار الأداة	إجراء اختبار أولي للاستبانة للتحقق من جودتها	أسبوع	التأكد من وضوح الأسئلة وصلاحيّة الأداة لجمع البيانات
6	جمع البيانات	توزيع الاستبانات على العينة المستهدفة وجمعها	4 أسابيع	الحصول على بيانات ميدانية شاملة وجاهزة للتحليل
7	معالجة البيانات	تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS	أسبوع	نتائج كمية واضحة تدعم أو تدحض الفرضيات
8	مناقشة النتائج	تفسير النتائج وربطها بالأطر النظرية والتطبيقية	أسبوع	فهم عميق لتأثير المتغيرات وتقييم الأثر الحقيقي
9	إعداد التوصيات	صياغة توصيات عملية مبنية على نتائج الدراسة	أسبوع	اقتراح حلول قابلة للتطبيق لتحسين جودة الخدمات
10	كتابة التقرير النهائي	إعداد التقرير العلمي الشامل لكافة مراحل البحث	أسبوعان	تقرير متكامل يعكس كافة مراحل البحث ونتائجه
11	مراجعة وتدقيق	تدقيق محتوى التقرير لغوياً وعلمياً	أسبوع	تقرير نهائي خالٍ من الأخطاء وجاهز للتسليم

12	تقديم الدراسة	عرض ومناقشة الدراسة أمام اللجنة أو الجهات المختصة	حسب الجدول	الحصول على تقييم شامل وتعزيز النتائج النهائية
----	---------------	--	------------	--

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يعتبر الفصل الثاني من هذه الدراسة بمثابة الركيزة العلمية والنظرية التي يقوم عليها البحث، إذ يسعى إلى بناء إطار فكري متكامل يوضح الأسس النظرية والمفاهيمية للموضوع محل الدراسة. فمن المعروف أن أي بحث علمي جاد لا يمكن أن يكتفي فقط بالجانب التطبيقي أو التحليلي، بل يحتاج إلى قاعدة نظرية متينة يستند إليها في تفسير الظواهر وفهم العلاقات بين المتغيرات وتوجيه التحليل نحو معانٍ أكثر عمقاً وشمولاً. ومن هذا المنطلق، يأتي هذا الفصل ليضع الإطار المفاهيمي للدراسة من خلال استعراض المفاهيم الرئيسة ذات الصلة بموضوعها، وتحليلها في ضوء ما ورد في الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة.

إن أهمية هذا الفصل تنبع من كونه يوفّر الفهم النظري المتكامل للظاهرة قيد البحث، ويعمل على تحديد المنطلقات الفكرية التي تفسّرها، سواء من منظور إداري أو تنظيمي أو تقني. كما يساهم في إبراز التطور التاريخي للمفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة، واستعراض مختلف الاتجاهات العلمية التي تناولتها، مما يساعد في بناء رؤية شاملة تدمج بين النظريات الإدارية الحديثة وممارسات بيئة العمل المعاصرة. ويُعد هذا الربط بين النظرية والتطبيق خطوة أساسية لفهم واقع العمل في القطاعات التقنية التي تتسم بالتطور السريع والاعتماد المكثف على التقنيات الرقمية في إدارة فرق العمل.

يتناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل مجموعة من المحاور التي تمثل الأساس المفاهيمي لمتغيرات البحث، وذلك من خلال استعراض التعريفات المتعددة لها، وبيان أبعادها، والعوامل المؤثرة فيها، وأثارها على الأداء التنظيمي والإنتاجية. كما يتناول هذا الفصل مناقشة العلاقات النظرية التي تربط بين تلك المتغيرات في ضوء ما ورد في الدراسات السابقة، مع عرض الاتجاهات التي دعمت وجود ارتباطات إيجابية أو سلبية بينها، وتوضيح الأطر النظرية التي حاولت تفسير تلك العلاقات من منظور علمي. ويساعد هذا التناول في تحديد الثغرات المعرفية التي سعت هذه الدراسة الحالية إلى سدّها من خلال التطبيق الميداني في بيئة شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض.

ويساهم هذا الفصل كذلك في تأصيل المفاهيم وتوضيحها في سياقها المعاصر، حيث أصبحت بيئات العمل الحديثة تتجه نحو المرونة الرقمية والعمل الافتراضي، ما يستدعي فهماً أعمق للعوامل التنظيمية والنفسية والتقنية التي تؤثر في أداء الأفراد والفرق. ومن هنا تبرز أهمية هذا الجزء من الدراسة في كونه لا يقتصر على عرض المفاهيم بصورة وصفية فحسب، بل

يسعى إلى تحليلها وربطها ببعضها البعض وفق منهج علمي يوضح كيفية تفاعلها وتأثيرها المتبادل في تحقيق الإنتاجية والكفاءة داخل المؤسسات.

كما يُعد هذا الفصل أداة مهمة لتحديد الإطار المرجعي الذي تعتمد عليه الدراسة في اختبار فرضياتها في الفصول اللاحقة، إذ يوفّر قاعدة معرفية تساعد في تفسير النتائج وتحليلها ضمن سياق علمي دقيق. فالفهم العميق للأبعاد النظرية للمتغيرات المدروسة والعلاقات التي تربطها هو ما يمنح الدراسة مصداقيتها العلمية، ويجعل نتائجها أكثر قوة وموثوقية وقابلية للتطبيق.

إن هذا الفصل لا يمثل مجرد عرض للأدبيات أو المفاهيم السابقة، بل هو بناء فكري تحليلي يهدف إلى صياغة الإطار المفاهيمي الذي تنطلق منه الدراسة نحو التطبيق الميداني، مستفيداً من تراكم المعرفة العلمية السابقة ومكيّفاً لها بما يتناسب مع واقع بيئة العمل السعودية في قطاع تقنية المعلومات. ومن خلال هذا الطرح، يسعى الفصل إلى تقديم تصور شامل يساعد على فهم أعمق لأثر أنماط العمل الحديثة في رفع كفاءة الأداء والإنتاجية في المؤسسات الرقمية المعاصرة.

2.2. المتغيرات المستقلة:

- التواصل الإلكتروني بين أعضاء الفريق

يعد التواصل الإلكتروني من أهم العوامل المؤثرة في فعالية العمل عن بُعد، إذ يعتمد هذا النمط من العمل بشكل أساسي على قنوات الاتصال الرقمية مثل البريد الإلكتروني، ومنصات الاجتماعات الافتراضية، وتطبيقات إدارة المشاريع. وتنعكس جودة وفعالية هذا التواصل على قدرة الفريق في تبادل المعلومات، واتخاذ القرارات، وتنسيق الجهود بشكل منسجم. فعندما يكون التواصل الإلكتروني منظماً وواضحاً ومستمرًا، فإنه يسهم في تقليل الأخطاء وسوء الفهم، ويعزز الثقة بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى رفع الإنتاجية. أما ضعف التواصل أو محدوديته، فقد يؤدي إلى تأخير تنفيذ المهام، وانخفاض مستوى التناغم بين الأعضاء، وبالتالي تراجع الأداء العام للفريق (Vasudevan، 2023).

- الإشراف الإداري والمتابعة التنظيمية

يمثل الإشراف الإداري أحد المكونات الحيوية في إدارة الفرق عن بُعد، حيث إن غياب الحضور الفعلي في مكان العمل يتطلب من القادة والمديرين تطوير أساليب إشرافية جديدة تعتمد على التقنيات الرقمية وأساليب التحفيز غير التقليدية. ويشمل هذا المتغير مدى وضوح الأهداف والتعليمات، وتوفير الدعم الإداري، وآليات تقييم الأداء عن بُعد، إضافة إلى درجة الثقة التي يمنحها المدير لأفراد الفريق. فكلما كانت آليات الإشراف والمتابعة مبنية على وضوح الأدوار، والتغذية الراجعة المستمرة، والتحفيز الإيجابي، زادت قدرة الفريق على الالتزام وتحقيق نتائج ملموسة، ما يعزز من إنتاجيته حتى في ظل غياب التواصل المادي المباشر (Makowski، 2023).

- البنية التحتية التقنية

تمثل البنية التحتية التقنية القاعدة الأساسية التي يقوم عليها نجاح العمل عن بُعد، خاصة في شركات تقنية المعلومات التي تعتمد على الأنظمة الرقمية في تنفيذ أعمالها. ويشمل هذا المتغير توفر أدوات الاتصال الحديثة، وسرعة الإنترنت، وأنظمة الأمن السيبراني، وبرامج إدارة المشاريع والمهام. فكلما كانت البنية التحتية التقنية متطورة وسهلة الاستخدام وأمنة، كلما تمكن أعضاء الفريق من أداء أعمالهم بكفاءة عالية دون انقطاع أو تأخير. كما تسهم هذه البنية في تسهيل التعاون والتفاعل الفوري

بين الأعضاء، وتقليل الوقت الضائع الناتج عن المشكلات التقنية، مما يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية الإجمالية للفريق (Arshad، 2024).

2.3. المتغير التابع:

- إنتاجية فرق العمل

يُعد هذا المتغير جوهر الدراسة، إذ يمثل المخرج النهائي الذي تسعى المؤسسات إلى تحسينه من خلال تبني أنماط عمل مرنة مثل العمل عن بُعد. ويُقصد بإنتاجية فرق العمل مستوى كفاءة أعضاء الفريق في إنجاز المهام الموكلة إليهم، وتحقيق الأهداف التنظيمية في الوقت المحدد وبجودة عالية، مع الحفاظ على التنسيق والتعاون داخل الفريق. وتعتمد الإنتاجية في هذا السياق على عدة مؤشرات مثل سرعة الإنجاز، ودقة النتائج، ومستوى الابتكار، والقدرة على حل المشكلات ضمن بيئة العمل الافتراضية. وتبرز أهمية هذا المتغير في كونه المعيار الذي يمكن من خلاله الحكم على نجاح تجربة العمل عن بُعد في شركات تقنية المعلومات، التي تعتمد بدرجة كبيرة على الأداء الجماعي والتكامل بين الأعضاء لتحقيق المشاريع التقنية بنجاح (Onyekwelu، 2022).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

ترتبط إنتاجية فرق العمل (المتغير التابع) ارتباطاً مباشراً ووثيقاً بالمتغيرات المستقلة الثلاثة في نموذج الدراسة، إذ تمثل هذه العوامل المنظومة المتكاملة التي تحدد مدى نجاح أو فشل تطبيق العمل عن بُعد داخل المؤسسات. فالتواصل الإلكتروني الفعّال يُعدّ الأداة التي تحفظ انسجام الفريق وتدعم تبادل المعرفة والمعلومات، مما يؤدي إلى أداء أكثر تنظيمًا وكفاءة. في حين يسهم الإشراف الإداري السليم في توجيه الجهود نحو الأهداف المشتركة، ويعزز الانضباط والمسؤولية الفردية والجماعية، مما يرفع من جودة المخرجات ويقلل من حالات الغموض أو التقاعس. أما البنية التحتية التقنية فهي العنصر الممكن (Enabler) الذي يتيح تنفيذ العمل عن بُعد بسلاسة وفاعلية، حيث توفر البيئة الرقمية اللازمة لإنجاز المهام دون عوائق. ومن

ثم، فإن التكامل بين هذه العوامل الثلاثة يؤدي إلى تعزيز إنتاجية فرق العمل وتحقيق أداء متوازن ومستدام في بيئة العمل الافتراضية. أما في حال ضعف أحد هذه المتغيرات، فمن المحتمل أن تتأثر الإنتاجية سلبًا، مما يؤكد أهمية إدارتها بشكل متناسق ومتكامل ضمن استراتيجية العمل عن بُعد في شركات تقنية المعلومات بالرياض (Subiyanto، 2024).

2.5. الخاتمة:

يشكل الفصل الثاني من هذه الدراسة حجر الأساس النظري الذي استندت إليه جميع فصول البحث اللاحقة، حيث قدم رؤية شاملة حول الموضوع محل الدراسة من خلال تحليل الأطر النظرية والمفاهيمية المرتبطة به. وقد ساهم هذا الفصل في توضيح العديد من المفاهيم والمصطلحات العلمية، كما أتاح فهمًا أعمق للآليات التي تتحكم في العلاقات العملية بين العناصر الرئيسية التي تؤثر في أداء الفرق في بيئات العمل الحديثة. ومن خلال هذا الطرح المنهجي، أصبح بالإمكان تصور كيفية تأثير هذه العوامل على النتائج العملية داخل المؤسسات، وفهم الروابط المتشابكة بينها بطريقة علمية دقيقة.

لقد أتاح الفصل فرصة لمراجعة الأدبيات السابقة بشكل مستفيض، مما أظهر الفجوات النظرية والمعرفية التي لم تتناولها الدراسات السابقة بشكل كافٍ، وكذلك أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال إدارة الفرق والعمل عن بُعد. ومن خلال تحليل هذه الدراسات، تم تقديم إطار متكامل يساعد على تفسير النتائج التي ستظهر لاحقًا في الدراسة الميدانية، ويتيح للباحث صياغة الفرضيات والافتراضات العلمية بشكل مدعوم بالمعرفة الأكاديمية الراسخة. كما ساهم الفصل في إبراز أهمية فهم السياق النظري للظاهرة، ليس فقط من منظور أكاديمي، بل أيضًا كقاعدة لتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل الفعلية.

ويُظهر هذا الفصل كذلك أهمية ترسيخ الفهم النظري قبل الدخول في الجانب التطبيقي، حيث أنه يتيح للباحث والممارس على حد سواء التمييز بين ما هو قائم بالفعل وبين ما يمكن تحسينه أو تطويره في الممارسات العملية. من خلال هذا الفهم، يصبح من الممكن تحديد العوامل التي تلعب دورًا محوريًا في تحقيق أهداف الأداء، والتعرف على العلاقات الديناميكية التي تربط بين مختلف العناصر، مما يزيد من دقة تفسير النتائج وتحليلها لاحقًا.

ساعد الفصل في وضع الإطار المفاهيمي للبحث الذي يمثل الجسر بين النظرية والتطبيق، مما يمكن من توجيه الدراسة الميدانية نحو جمع بيانات دقيقة وموثوقة، وفهم تأثير العوامل المختلفة على الأداء بطريقة علمية قابلة للتحليل الإحصائي. إن هذا الإطار لا يقتصر على عرض النظريات بشكل وصفي، بل يقدم رؤية تحليلية متعمقة، توضح كيفية تفاعل العناصر المختلفة فيما بينها وتأثيرها على النتائج النهائية، وهو ما يعزز من قوة ومصداقية الدراسة ويجعل نتائجها أكثر موثوقية.

في النهاية، يُعد الفصل الثاني دعامة معرفية أساسية للدراسة، إذ يربط بين الأسس النظرية والواقع التطبيقي، ويتيح للباحث فهم الظواهر المدروسة بطريقة علمية منهجية، مما يساهم في تحقيق أهداف البحث بدقة وموضوعية. كما يمثل هذا الفصل مرجعًا غنيًا للممارسين والمهتمين بمجال إدارة العمل الرقمي والفرق عن بُعد، من حيث توفير أساس علمي يمكن الاعتماد عليه في تحسين الأداء وتعزيز الكفاءة الإنتاجية داخل بيئات العمل الحديثة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة:

يأتي الفصل الثالث من هذه بوصفه الركيزة المنهجية التي تستند إليها جميع النتائج والتحليلات اللاحقة. فبعد أن تناولت الفصول السابقة الإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع العمل عن بُعد وتأثيره في الأداء المؤسسي، يصبح من الضروري الانتقال إلى المستوى التطبيقي الذي يحدد الكيفية التي جرى بها اختبار الفرضيات وتحويل المفاهيم النظرية إلى مؤشرات قابلة للقياس والتحليل. ويُعد هذا الفصل حلقة الوصل بين الجانب النظري والنتائج الميدانية، إذ يوضح المسار العلمي المنظم الذي سلكته الدراسة لضمان الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة يمكن تعميمها في حدود مجتمع الدراسة.

تكمن أهمية هذا الفصل في أنه يضع الأساس العلمي الذي يضبط عملية البحث ويمنحها طابعها المنهجي الموضوعي. فموضوع العمل عن بُعد، لا سيما في قطاع تقنية المعلومات في مدينة الرياض، يتسم بتعقيد نسبي نتيجة تداخل العوامل التنظيمية والتقنية والبشرية. لذلك فإن بناء إطار منهجي واضح يساهم في ضبط المتغيرات وتحديد العلاقات بينها بدقة، ويحد من احتمالية التحيز أو الخطأ في القياس. كما أن طبيعة شركات تقنية المعلومات، التي تعتمد بدرجة كبيرة على فرق العمل التعاونية والمهام المعرفية، تفرض ضرورة اعتماد تصميم بحثي قادر على التقاط الأبعاد الكمية والنوعية للإنتاجية في بيئة العمل عن بُعد.

ويستعرض هذا الفصل الأسس التي تم الاعتماد عليها في بناء النموذج التطبيقي للدراسة، بدءًا من توضيح المفاهيم البحثية بصورة إجرائية قابلة للقياس، بما يضمن ترجمة المصطلحات النظرية — مثل العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق — إلى مؤشرات عملية يمكن اختبارها ميدانيًا. فغياب التحديد الإجرائي الدقيق قد يؤدي إلى تباين في الفهم أو التفسير، الأمر الذي يؤثر سلبيًا في صدق النتائج. ومن هنا تأتي أهمية هذا الجانب في تعزيز الوضوح المفاهيمي وضبط الحدود الفاصلة بين المتغيرات المختلفة.

كما يتناول الفصل الأسلوب البحثي الذي تم اعتماده في تنفيذ الدراسة، موضحةً طبيعة التصميم المستخدم ومدى ملاءمته لطبيعة المشكلة البحثية وأهدافها. فاختيار التصميم البحثي لا يُعد إجراءً شكليًا، بل يمثل قرارًا منهجيًا يؤثر في نوع البيانات التي يتم جمعها، وطريقة تحليلها، ومستوى التعميم الممكن للنتائج. إن التوافق بين مشكلة الدراسة وأدواتها المنهجية يُعد شرطًا أساسيًا لتحقيق الاتساق الداخلي وضمان قوة الاستدلال العلمي.

ومن الجوانب الجوهرية التي يركز عليها هذا الفصل تحديد الإطار الذي تنتمي إليه وحدات الدراسة، وبيان خصائص البيئة التنظيمية التي جُمعت منها البيانات. فاختيار مجتمع الدراسة في قطاع تقنية المعلومات بمدينة الرياض يمنح البحث بعداً تطبيقياً يرتبط بواقع سوق العمل السعودي، الذي شهد توسعاً ملحوظاً في تبني أنماط العمل المرنة والرقمية. كما يوضح الفصل الآليات العلمية التي استُخدمت لاختيار المشاركين، بما يضمن تمثيلاً مناسباً لمختلف الفئات الوظيفية داخل الفرق التقنية، ويعزز من إمكانية تعميم النتائج ضمن حدود المجتمع المحدد.

ويتضمن الفصل كذلك عرضاً تفصيلياً للآليات المعتمدة في جمع المعلومات من الميدان، مع توضيح الأسس التي تم الاستناد إليها لضمان دقة القياس وموضوعيته. فاختيار أدوات جمع البيانات يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة المتغيرات المدروسة، كما أن صياغة الأسئلة وبناء المقاييس يخضعان لمعايير علمية دقيقة تهدف إلى تحقيق الثبات والصدق. ويُبرز هذا الجانب من الفصل أهمية التخطيط المسبق والتنظيم المنهجي في ضمان جودة البيانات قبل الشروع في تحليلها.

ولا تقتصر أهمية الفصل على توضيح كيفية جمع البيانات، بل يمتد لبيان طبيعة البيانات المستخدمة وأشكالها المختلفة، سواء كانت كمية تعكس مؤشرات رقمية للإنتاجية والأداء، أو وصفية تفسر الجوانب السلوكية والتنظيمية المرتبطة بالعمل عن بُعد. إن التمييز بين أنواع البيانات يساعد في اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة لمعالجتها، ويعزز من دقة النتائج المستخلصة.

يعرض الفصل الأسس العلمية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، موضحاً المنهج الإحصائي المستخدم في فحص العلاقات بين المتغيرات وقياس قوة تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق. فمرحلة التحليل تمثل نقطة التحول من البيانات الخام إلى النتائج التفسيرية، ولذلك فإن الالتزام بإجراءات تحليلية دقيقة يسهم في دعم مصداقية النتائج ويعزز الثقة في التوصيات التي سبُنى عليها.

يشكل الفصل الثالث العمود الفقري للدراسة، إذ يحدد الإطار المنهجي الذي تستند إليه النتائج، ويؤكد التزام الباحث بالمعايير العلمية في جميع مراحل التنفيذ. كما يعكس هذا الفصل حرص الدراسة على تحقيق الموضوعية والدقة والشفافية، بما يسهم في تقديم إضافة علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات العمل عن بُعد داخل شركات تقنية المعلومات في مدينة الرياض، وفي دعم صناع القرار بالمؤشرات المستندة إلى أدلة علمية واضحة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

أولاً: المتغيرات المستقلة

- التواصل الإلكتروني بين أعضاء الفريق

يُعرف إجرائيًا بأنه درجة كفاءة وفاعلية استخدام أعضاء فرق العمل للأدوات والمنصات الرقمية في تبادل المعلومات والمهام أثناء العمل عن بُعد، كما يُقاس من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على مجموعة من العبارات التي تعكس وضوح الرسائل المتبادلة، سرعة الاستجابة، انتظام الاجتماعات الافتراضية، سهولة الوصول إلى المعلومات، ومستوى التفاعل الرقمي بين الأعضاء. ويُعبّر عن هذا المتغير رقميًا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المشاركون في فقرات المقياس المخصص له، بحيث تشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى عالٍ من فاعلية التواصل الإلكتروني، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى ضعف في كفاءة التواصل داخل الفريق.

- الإشراف الإداري والمتابعة التنظيمية

يُعرف إجرائيًا بأنه مستوى وضوح التوجيهات الإدارية، وانتظام المتابعة، وفاعلية آليات الرقابة والتقييم المعتمدة في بيئة العمل عن بُعد. ويتم قياسه من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات تقيس وضوح الأهداف المحددة، انتظام التقارير الدورية، سرعة التغذية الراجعة من الإدارة، مدى توفر الدعم الإداري، وعدالة تقييم الأداء. وتُحتسب الدرجة الكلية لهذا المتغير بجمع استجابات المشاركون على البنود المخصصة له، بحيث تعكس الدرجة المرتفعة وجود إشراف إداري منظم وفعال، في حين تعكس الدرجة المنخفضة ضعفًا في المتابعة والتوجيه.

- البنية التحتية التقنية

يُعرف إجرائيًا بأنه مدى توفر واستقرار وكفاءة الموارد والتجهيزات التقنية التي تمكّن الموظفين من أداء مهامهم عن بُعد دون عوائق تقنية. ويُقاس هذا المتغير من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على عبارات تتعلق بسرعة الإنترنت، كفاءة أنظمة

الاتصال، توافر البرمجيات اللازمة، مستوى الأمان السيبراني، والدعم الفني المتاح. وتشير الدرجة المرتفعة إلى توفر بنية تحتية تقنية قوية ومستقرة تدعم العمل عن بُعد، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى وجود معوقات تقنية تؤثر سلبًا في أداء الفريق.

ثانيًا: المتغير التابع

- إنتاجية فرق العمل

تُعرف إجرائيًا بأنها مستوى كفاءة وفاعلية فرق العمل في إنجاز المهام الموكلة إليها ضمن الإطار الزمني المحدد وبالجودة المطلوبة في بيئة العمل عن بُعد. ويتم قياسها من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على مجموعة من البنود التي تقيس سرعة إنجاز المهام، الالتزام بالمواعيد النهائية، جودة المخرجات، القدرة على تحقيق الأهداف، ومستوى التنسيق بين أعضاء الفريق. وتُحسب الدرجة الكلية لهذا المتغير بجمع استجابات المشاركون على جميع البنود المرتبطة به، بحيث تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الإنتاجية، في حين تدل الدرجة المنخفضة على تراجعها.

3.3. تصميم البحث:

في إطار الدراسة تم بناء تصميم البحث بطريقة منهجية تضمن تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها بصورة علمية دقيقة. ويُقصد بتصميم البحث الخطة الشاملة التي تحدد كيفية جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، بما يحقق الترابط بين مشكلة الدراسة وأدواتها ونتائجها. ويُعد اختيار التصميم الملائم خطوة محورية، لأنه يؤثر بشكل مباشر في طبيعة النتائج وقابليتها للتعميم.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار العام للتصميم، نظرًا لملاءمته لطبيعة المشكلة البحثية التي تهدف إلى دراسة العلاقة بين متغيرات محددة، وتحليل درجة تأثير العمل عن بُعد في إنتاجية فرق العمل داخل شركات تقنية المعلومات في مدينة الرياض. فالمنهج الوصفي لا يقتصر على عرض الظاهرة كما هي، بل يتجاوز ذلك إلى تحليلها وتفسيرها، والكشف عن العلاقات الارتباطية أو التأثيرية بين متغيراتها المختلفة في بيئتها الطبيعية دون تدخل مباشر من الباحث.

وقد اتخذ التصميم طابعاً كمياً قائماً على جمع بيانات رقمية من أفراد مجتمع الدراسة، بما يسمح بقياس المتغيرات موضوعياً واختبار الفرضيات باستخدام أدوات إحصائية مناسبة. ويُعد هذا التوجه مناسباً في الدراسات التي تتناول مفاهيم تنظيمية وسلوكية قابلة للقياس من خلال مقاييس معيارية، حيث يساهم في تعزيز دقة النتائج وتقليل التحيز الشخصي في التفسير. كما يتيح التصميم الكمي إمكانية المقارنة بين استجابات الأفراد، واستخلاص مؤشرات عامة تعكس واقع العمل عن بُعد داخل الشركات محل الدراسة.

ويرتكز التصميم البحثي في هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين مجموعة من المتغيرات المستقلة المرتبطة ببيئة العمل عن بُعد، ومتغير تابع يتمثل في إنتاجية فرق العمل، وذلك ضمن إطار سببي تفسيري يسعى إلى تحديد اتجاه العلاقة وقوتها. ولا يعني ذلك إثبات علاقة سببية مطلقة، بل فحص مدى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية بين المتغيرات وفقاً للبيانات الميدانية المتاحة. ويساهم هذا النوع من التصميم في تقديم فهم أعمق للكيفية التي تؤثر بها عناصر البيئة الرقمية والتنظيمية في أداء الفرق التقنية.

كما تميز تصميم البحث بكونه مقطوعياً (Cross-Sectional)، حيث تم جمع البيانات في فترة زمنية محددة تعكس واقع العمل عن بُعد في الوقت الذي أُجريت فيه الدراسة. ويُعد هذا الأسلوب مناسباً لدراسة الظواهر التنظيمية التي تتأثر بظروف زمنية معينة، كما يسمح بتكوين صورة شاملة عن اتجاهات العاملين وآرائهم في لحظة زمنية محددة، دون الحاجة إلى متابعة طويلة الأمد.

ومن الجوانب المهمة في تصميم البحث مراعاة الخصائص التنظيمية لشركات تقنية المعلومات، التي تتسم بسرعة التغير واعتمادها الكبير على التكنولوجيا والعمل التعاوني. لذلك تم اختيار تصميم يتيح قياس أبعاد متعددة في آن واحد، ويعكس تداخل العوامل التقنية والإدارية والبشرية في تشكيل مستوى الإنتاجية. وقد أتاح هذا التوجه بناء نموذج تحليلي متكامل يعكس طبيعة العلاقات بين المتغيرات محل الدراسة.

إن تصميم البحث في هذه الدراسة لم يكن اختياراً عشوائياً، بل جاء نتيجة مواءمة دقيقة بين طبيعة المشكلة وأهدافها وبيئة تطبيقها. وقد وفر هذا التصميم إطاراً منهجياً واضحاً مكّن من جمع بيانات دقيقة وتحليلها بطريقة علمية منظمة، مما يعزز

من مصداقية النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة حول أثر العمل عن بُعد في إنتاجية فرق العمل داخل شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

في إطار الدراسة تم تحديد مجتمع البحث بصورة دقيقة بما يتوافق مع أهداف الدراسة وطبيعة متغيراتها. ويتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين ضمن فرق العمل في شركات تقنية المعلومات العاملة في مدينة الرياض، سواء كانوا يشغلون وظائف تقنية (مثل المطورين، ومهندسي النظم، ومحلي البيانات) أو وظائف إشرافية وإدارية مرتبطة بإدارة الفرق والمشروعات التقنية. ويأتي اختيار هذا المجتمع انطلاقاً من كونه البيئة الفعلية التي يُمارس فيها العمل عن بُعد بصورة منتظمة، مما يجعله الأكثر قدرة على توفير بيانات واقعية تعكس طبيعة العلاقة بين بيئة العمل الرقمية ومستوى إنتاجية الفرق.

وقد روعي في تحديد مجتمع البحث أن يكون شاملاً لمختلف مستويات الخبرة الوظيفية والتخصصات التقنية، بما يعكس التنوع القائم داخل قطاع تقنية المعلومات. ويُعد هذا التنوع عنصراً مهماً لضمان تمثيل مختلف وجهات النظر المتعلقة بتجربة العمل عن بُعد، إذ قد تختلف تصورات الأفراد تبعاً لطبيعة مهامهم أو أدوارهم الإدارية أو التقنية. ومن هنا، فإن مجتمع البحث لم يُختزل في فئة محددة، بل شمل مختلف الفئات المرتبطة بفرق العمل التقنية لضمان شمولية النتائج.

ونظراً لصعوبة الوصول إلى جميع أفراد مجتمع البحث، فقد تم اللجوء إلى أسلوب علمي لاختيار عينة تمثل هذا المجتمع تمثيلاً دقيقاً. وتُعرف العينة بأنها جزء من المجتمع الأصلي يتم اختيارها وفق أسس منهجية محددة، بحيث تعكس خصائصه الأساسية وتمكن من تعميم النتائج في حدود معينة. وقد روعي عند اختيار العينة تحقيق شرطين أساسيين: التمثيل المناسب لمجتمع الدراسة، وتقليل التحيز في عملية الاختيار.

واعتمدت الدراسة على أسلوب العينة الاحتمالية، بما يتيح منح جميع أفراد المجتمع فرصة متكافئة نسبياً للمشاركة في الدراسة، الأمر الذي يعزز من موضوعية النتائج. كما تم تحديد حجم العينة وفق معايير إحصائية تأخذ في الاعتبار حجم

المجتمع الأصلي ومستوى الثقة المطلوب وهامش الخطأ المقبول، بما يضمن أن تكون النتائج قابلة للاستدلال العلمي. ويسهم تحديد الحجم المناسب للعينة في تحقيق التوازن بين الدقة الإحصائية وإمكانية التنفيذ العملي للدراسة.

وفي حال وجود تباين ملحوظ بين فئات المجتمع من حيث طبيعة العمل أو المستوى الوظيفي، فقد تم مراعاة ذلك من خلال تقسيم المجتمع إلى فئات متجانسة نسبياً، ثم اختيار عدد مناسب من الأفراد من كل فئة، بما يضمن تمثيلاً عادلاً لمختلف التخصصات والمستويات الإدارية. ويُعد هذا الإجراء مهماً في الدراسات التنظيمية، حيث قد تختلف الخبرات والتصورات باختلاف الأدوار الوظيفية.

كما أُخذ في الاعتبار الجانب العملي في تطبيق إجراءات اختيار العينة، من خلال التنسيق مع إدارات الشركات المستهدفة لضمان وصول أداة الدراسة إلى أفراد العينة المختارة. وقد تم التأكيد على الطابع الطوعي للمشاركة، مع ضمان سرية البيانات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط، الأمر الذي يعزز من مصداقية الاستجابات ويقلل من احتمالية التحيز الناتج عن القلق أو التحفظ.

إن تحديد مجتمع البحث واختيار العينة في هذه الدراسة جاء وفق أسس علمية واضحة تراعي طبيعة قطاع تقنية المعلومات في الرياض وخصائصه التنظيمية. وقد أسهمت هذه الإجراءات في توفير بيانات تمثل واقع العمل عن بُعد داخل هذا القطاع، مما يدعم قدرة الدراسة على تحليل العلاقة بين متغيراتها بدقة، ويعزز من موثوقية النتائج وإمكانية الاستفادة منها في تطوير السياسات التنظيمية داخل شركات تقنية المعلومات.

3.5. طريقة جمع البيانات:

في إطار الدراسة تأتي طريقة جمع البيانات كأحدى الركائز الأساسية لضمان موثوقية النتائج ودقتها العلمية. فجمع البيانات يمثل الخطوة الانتقالية بين الإطار النظري الذي يحدد المتغيرات والعلاقات المفترضة، وبين التحليل التطبيقي الذي يسعى إلى اختبار هذه العلاقات على أرض الواقع داخل بيئة شركات تقنية المعلومات في مدينة الرياض. ويستند اختيار طريقة جمع البيانات إلى الحاجة إلى قياس المتغيرات المستقلة (التواصل الإلكتروني بين أعضاء الفريق، الإشراف الإداري والمتابعة

التنظيمية، البنية التحتية التقنية) والمتغير التابع (إنتاجية فرق العمل) بطريقة دقيقة وعلمية تسمح بتحليل النتائج واختبار الفرضيات.

وقد تم التركيز على استخدام أدوات جمع بيانات مباشرة من أفراد العينة المستهدفة، بحيث تعكس الاستجابات ممارسات وتجارب العاملين الفعلية في بيئة العمل عن بُعد. وتم تصميم أداة جمع البيانات بعناية لتكون متوافقة مع طبيعة البحث الكمي، بحيث تحتوي على مقاييس معيارية تسمح بتحويل المفاهيم النظرية إلى مؤشرات قابلة للقياس. وقد حرص الباحث على صياغة البنود بأسلوب واضح ومحدد، يتجنب الغموض أو التكرار، ويضمن أن تعكس كل فقرة جانبًا محددًا من متغيرات الدراسة.

كما تم مراعاة التوزيع المنهجي للأداة على أفراد العينة بحيث يغطي مختلف المستويات الوظيفية والفئات التقنية والإدارية داخل الفرق، لضمان شمولية البيانات. وقد اعتمدت الدراسة أسلوب الاستبيان كأداة رئيسية، نظرًا لفاعليته في جمع كمية كبيرة من المعلومات في وقت قصير، وإمكانية قياس المتغيرات الدقيقة المتعلقة بسلوكيات التواصل والإشراف والبنية التحتية، بالإضافة إلى قياس مستويات الإنتاجية كما يراها الموظفون. وقد تم تصميم الاستبيان بحيث يتضمن خيارات محددة للردود، بما يتيح تحويل الإجابات إلى بيانات رقمية يمكن تحليلها إحصائيًا.

وعلى مستوى التطبيق العملي، تم توزيع الاستبيانات إلكترونيًا باستخدام منصات آمنة لضمان سهولة الوصول إليها من قبل المشاركين أثناء ممارستهم العمل عن بُعد. وقد تم التأكيد على الطابع الطوعي والمجهول للمشاركة، مع ضمان سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، وهو ما ساعد على زيادة نسبة الاستجابة وصدقية المعلومات المقدمة. كما تم مراعاة أن تكون مدة تعبئة الاستبيان قصيرة وميسرة، لتقليل العبء على المشاركين وتشجيعهم على تقديم إجابات صادقة ودقيقة.

تم اتباع إجراءات علمية لضمان جودة البيانات المستخلصة، مثل اختبار الاستبيان على عينة تجريبية صغيرة قبل التطبيق الفعلي، للتحقق من وضوح البنود وسهولة فهمها، ومن ثم إجراء أي تعديل ضروري لضمان دقة القياس وصدق المحتوى. كما تم مراقبة عملية جمع البيانات لضمان عدم وجود تكرار أو فقدان للمعلومات، والتأكد من أن العينة تمثل مجتمع البحث بالشكل المناسب.

إن طريقة جمع البيانات في هذه الدراسة لم تقتصر على مجرد جمع معلومات، بل صممت بطريقة منهجية دقيقة تضمن الموضوعية والموثوقية، وتعكس الواقع الفعلي لتجربة العمل عن بُعد في شركات تقنية المعلومات بالرياض. وقد أسهم هذا النهج في توفير قاعدة بيانات قوية يمكن الاعتماد عليها في مراحل التحليل الإحصائي واستنتاج النتائج حول أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق بشكل علمي موثوق.

3.6. أنواع البيانات:

- أولاً: البيانات الأولية

تمثل البيانات الأولية العمود الفقري لهذه الدراسة، إذ تم جمعها مباشرة من أفراد العينة المستهدفة داخل شركات تقنية المعلومات بمدينة الرياض. وتتمثل هذه البيانات في المعلومات التي يقدمها الموظفون بأنفسهم من خلال الاستبيانات المصممة خصيصاً لقياس المتغيرات المستقلة (التواصل الإلكتروني بين أعضاء الفريق، الإشراف الإداري والمتابعة التنظيمية، البنية التحتية التقنية) والمتغير التابع (إنتاجية فرق العمل).

ويتميز هذا النوع من البيانات بدقته وارتباطه المباشر بالواقع الذي تسعى الدراسة لفحصه، إذ يوفر قياساً موضوعياً لمستوى الفاعلية التنظيمية والتقنية وسلوكيات الفرق أثناء العمل عن بُعد. كما تتيح البيانات الأولية إمكانية الحصول على مؤشرات كمية قابلة للتحليل الإحصائي، مثل متوسط الدرجات لكل متغير، واختبار العلاقات بين المتغيرات المختلفة. ومن أهم مميزات الاعتماد على هذه البيانات أنها تعكس آراء وتجارب المشاركين بشكل مباشر، مما يزيد من مصداقية النتائج وسلامتها العلمية.

- ثانياً: البيانات الثانوية

أما البيانات الثانوية، فهي المعلومات التي تم جمعها من مصادر سابقة موثوقة لتدعيم الدراسة وتوفير خلفية علمية ونظرية حول موضوع البحث. وتشمل هذه البيانات الدراسات السابقة، والتقارير الإحصائية الصادرة عن الجهات الرسمية أو المؤسسات البحثية، والمقالات العلمية المنشورة في مجلات متخصصة، وكذلك الإحصاءات المتاحة عن قطاع تقنية المعلومات في السعودية.

ويستخدم هذا النوع من البيانات لتوفير إطار مرجعي يمكن من خلاله مقارنة النتائج الجديدة بالنتائج السابقة، والتعرف على الاتجاهات العامة في تبني العمل عن بُعد ومستوى الإنتاجية في بيئات مشابهة. كما تساعد البيانات الثانوية في دعم تحليل النتائج وتفسيرها ضمن سياق أوسع، بما يتيح ربط النتائج التطبيقية بالمعرفة العلمية الموجودة مسبقاً، وبالتالي تعزيز مصداقية الدراسة وقوتها الاستدلالية.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:

- معالجة البيانات وتنقيتها

قبل البدء بالتحليل الإحصائي، تم مراجعة البيانات المجمعة بعناية لضمان جودتها ودقتها. شملت هذه المرحلة فحص الاستبيانات المكتملة، واستبعاد أي استجابات غير مكتملة أو المتكررة، وتصحيح أي أخطاء محتملة في إدخال البيانات. كما تم ترميز إجابات الاستبيانات وتحويلها إلى أرقام مناسبة للتحليل الكمي، لضمان توافقها مع الأساليب الإحصائية المخطط استخدامها. ويعتبر تنقية البيانات خطوة حاسمة، إذ أن أي خلل في هذه المرحلة قد يؤثر على صحة النتائج النهائية.

- التحليل الوصفي

يهدف التحليل الوصفي إلى تقديم صورة واضحة وشاملة للمتغيرات قيد الدراسة. وتم استخدامه لتحديد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لكل من المتغيرات المستقلة (التواصل الإلكتروني بين أعضاء الفريق، الإشراف الإداري والمتابعة التنظيمية، البنية التحتية التقنية) والمتغير التابع (إنتاجية فرق العمل). ويتيح التحليل الوصفي فهم طبيعة البيانات وتوزيعها، وتحديد الاتجاهات العامة للمتغيرات، مما يساهم في بناء صورة شاملة عن واقع العمل عن بُعد في شركات تقنية المعلومات بالرياض.

- اختبار الصدق والثبات

قبل الانتقال إلى التحليل الاستنتاجي، تم التأكد من صدق وثبات أدوات القياس المستخدمة، مثل الاستبيان، لضمان دقة القياس وموثوقية النتائج. وقد شمل ذلك حساب معاملات الثبات مثل معامل ألفا كرونباخ للمتغيرات المختلفة، والتأكد من

أن البنود المتعددة لكل متغير تقيس نفس البُعد المُنهجي. ويضمن هذا الاختبار أن النتائج المستخلصة تعكس الواقع بدقة ولا تتأثر بعوامل عشوائية.

- التحليل الاستنتاجي

بعد التحقق من جودة البيانات وصلاحيّة الأدوات، تم استخدام التحليل الاستنتاجي لفحص العلاقات بين المتغيرات. وقد تم الاعتماد على أساليب إحصائية مناسبة لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وتحديد مدى تأثير كل متغير مستقل على إنتاجية فرق العمل. وتشمل هذه الأساليب التحليل الارتباطي والانحدار الخطي، بما يسمح باستخلاص استنتاجات دقيقة حول التأثير النسبي لكل عامل من العوامل المدروسة.

- تفسير النتائج الإحصائية

تمثل مرحلة التفسير خطوة أساسية في إجراءات التحليل الإحصائي، إذ يتم فيها ربط النتائج الرقمية بالواقع التطبيقي للمجتمع المستهدف. واستند التفسير إلى القيم الإحصائية المستخلصة، مثل معاملات الارتباط، وقيم الدلالة الإحصائية، لتحديد العلاقات المهمة والغير مهمة بين المتغيرات. كما أخذ بعين الاعتبار السياق التنظيمي والتقني لشركات تقنية المعلومات، لضمان أن التفسيرات تعكس الظروف العملية للعمل عن بُعد، وليس مجرد نتائج رقمية مجردة.

- عرض النتائج

تم إعداد جداول ورسوم بيانية لتوضيح النتائج بشكل بصري يسهل فهمه، ويتيح للمستفيدين من الدراسة متابعة اتجاهات المتغيرات والعلاقات بينها بسهولة. وقد ركز العرض على إبراز الأبعاد الأكثر تأثيرًا في إنتاجية الفرق، مع تقديم مقارنة بين مستويات المتغيرات المختلفة، بما يساهم في تقديم توصيات علمية دقيقة لصناع القرار داخل شركات تقنية المعلومات.

3.8. الخاتمة:

في ختام هذا الفصل من الدراسة، يتضح أن الجانب المنهجي لم يكن مجرد إطار شكلي مكمل للبحث، بل مثل الأساس الذي ارتكزت عليه جميع خطوات التنفيذ الميداني والتحليل العلمي. فقد عمل هذا الفصل على بناء قاعدة منظمة ومتكاملة تضمن الانتقال المنضبط من الطرح النظري إلى التطبيق العملي داخل بيئة شركات تقنية المعلومات في مدينة الرياض، بما يعكس طبيعة السياق المحلي وخصوصيته التنظيمية.

وقد حرص الفصل على وضع أسس دقيقة تضبط المفاهيم البحثية وتحولها إلى عناصر قابلة للقياس الموضوعي، الأمر الذي عزز من وضوح الرؤية وحدد بدقة نطاق الدراسة وحدودها. إن هذا التحديد المنهجي أسهم في تقليل احتمالات التداخل المفاهيمي، وضمن أن تكون العلاقات المدروسة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق مبنية على مؤشرات واضحة لا تحتمل التأويل أو الغموض. كما أن هذا الضبط المفاهيمي منح الدراسة قوة تفسيرية أعلى، وساعد في توجيه أدوات القياس نحو تحقيق أهداف البحث بدقة.

ومن خلال الإطار المنهجي الذي تم استعراضه، تم توضيح الأسلوب العلمي الذي يحكم آلية تنفيذ الدراسة، بما يضمن اتساقها الداخلي وتكامل عناصرها. فقد عكس التنظيم المنهجي المتبع إدراكاً لطبيعة المشكلة البحثية وتعقيداتها، خاصة في قطاع يعتمد بدرجة كبيرة على المعرفة والتقنية والعمل التعاوني. إن هذا الاتساق بين مشكلة الدراسة وإجراءاتها التطبيقية يعزز من مصداقية النتائج، ويمنحها قوة استدلالية يمكن الاعتماد عليها عند تفسير التأثيرات الفعلية للعمل عن بُعد في بيئات العمل التقنية.

كما أسهم هذا الفصل في بيان الإطار الذي تم من خلاله الوصول إلى المشاركين في الدراسة، بما يضمن تمثيلاً واقعياً لمجتمع البحث داخل شركات تقنية المعلومات في الرياض. إن تحديد نطاق الدراسة بدقة واختيار وحداتها وفق أسس علمية يعكس

التزامًا بالموضوعية ويحد من التحيز، الأمر الذي يزيد من إمكانية تعميم النتائج في حدود المجتمع المحدد. وتبرز هنا أهمية التخطيط المنهجي المسبق في ضمان شمولية البيانات وتنوعها بما يعكس مختلف وجهات النظر داخل فرق العمل.

أوضح الفصل الأسس التي تم اعتمادها في جمع البيانات وتنظيمها بصورة منهجية، بما يكفل جودة المعلومات ودقتها قبل الانتقال إلى مرحلة التحليل. إن جودة النتائج ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة البيانات، ولذلك فإن العناية بإجراءات الجمع والمعالجة الأولية تمثل خطوة محورية في نجاح أي دراسة تطبيقية. وقد انعكس هذا الاهتمام في اعتماد معايير علمية تضمن الثبات والصدق، وتقلل من احتمالية الخطأ أو التحيز في القياس.

أما على مستوى التحليل، فقد بين الفصل الإطار الذي استندت إليه الدراسة في معالجة البيانات واستخلاص الدلالات الإحصائية، بما يسمح بفحص العلاقات بين المتغيرات بصورة دقيقة ومنظمة. وتكمن أهمية هذا الجانب في كونه يمثل المرحلة التي تتحول فيها البيانات إلى نتائج قابلة للتفسير، ومن ثم إلى توصيات عملية يمكن أن تسهم في تطوير سياسات العمل داخل الشركات التقنية. إن الالتزام بإجراءات تحليلية واضحة يعزز من الثقة في النتائج، ويدعم قدرتها على الإسهام في صنع القرار المؤسسي.

إن الفصل الثالث شكّل حجر الأساس الذي بُنيت عليه النتائج اللاحقة للدراسة، إذ وُفّر إطاراً علمياً متكاملًا يضمن سلامة الإجراءات ودقة الاستنتاجات. كما أنه يعكس التزام البحث بالمنهجية العلمية الرصينة، ويؤكد أن ما ستتوصل إليه الدراسة من نتائج حول أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في شركات تقنية المعلومات بالرياض يستند إلى قاعدة منهجية محكمة، الأمر الذي يمنحها قيمة علمية وتطبيقية في آنٍ واحد.

ملحق الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الأسئلة العامة
60+	60-50	50-40	40-30	30-20	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
					2- أسئلة الإستمبيان
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يوفر العمل عن بُعد مرونة في تنظيم ساعات العمل
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يساعد العمل عن بُعد في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يساهم العمل عن بُعد في تقليل الوقت الضائع الناتج عن التنقل
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتيح بيئة العمل عن بُعد تركيزاً أكبر على إنجاز المهام
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتوفر أدوات اتصال رقمية فعالة تسهل التعاون بين أعضاء الفريق
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم تقنيات الاجتماعات الافتراضية في تحسين التنسيق بين الفريق

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم استخدام منصات رقمية واضحة لتوزيع المهام ومتابعتها
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساهم التقنيات الرقمية في سرعة تبادل المعلومات بين أعضاء الفريق
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم تحديد أهداف واضحة لكل عضو في الفريق عند العمل عن بُعد
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتم متابعة أداء الموظفين بشكل دوري ومنظم
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم تقييم نتائج العمل بناءً على الإنجاز وليس على عدد ساعات العمل
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر الإدارة تغذية راجعة مستمرة لتحسين الأداء
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم العمل عن بُعد في زيادة معدل إنجاز المهام المطلوبة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ارتفعت جودة المخرجات نتيجة تطبيق نظام العمل عن بُعد
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	زادت سرعة تنفيذ المشاريع في ظل العمل عن بُعد
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحسنت كفاءة استغلال الموارد البشرية عند تطبيق العمل عن بُعد
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ساهم العمل عن بُعد في تعزيز الأداء الجماعي للفريق

➤ <https://forms.gle/wc9y6u3gcJLcqaeh7>

أدوات البحث:

م	أداة البحث	الهدف من استخدامها	عدد الفقرات	طريقة القياس
1	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس تأثير العمل عن بُعد على مستوى إنتاجية الفرق في الشركات	5	ليكرت الخماسي
2	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	تقييم مدى تأثير بيئة العمل الافتراضية على التواصل والتنسيق بين أعضاء الفريق	5	ليكرت الخماسي
3	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس أثر العمل عن بُعد على التزام الموظفين بالمواعيد والجداول الزمنية للمشاريع	5	ليكرت الخماسي
4	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	تقييم دور الأدوات الرقمية والتقنيات المستخدمة في تسهيل العمل عن بُعد على تحسين الأداء	5	ليكرت الخماسي
5	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس العلاقة بين رضا الموظفين عن العمل عن بُعد ومستوى إنتاجية الفريق	5	ليكرت الخماسي

المراجع:

- ALMUBARAK, S. H. (2022). Teleworking during COVID-19: experiences from Saudi Arabia. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10398172/>
- Arshad, A. (2024). The Role of IT Infrastructure in Enabling Remote Work: Productivity and Employee Satisfaction. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383015260_The_Role_of_IT_Infrastructure_in_Enabling_Remote_Work_Productivity_and_Employee_Satisfaction
- Chatterjee, S. (2021). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356248360_Does_remote_work_flexibility_enhance_organization_performance_Moderating_role_of_organization_policy_and_top_management_support
- Chinyuku, C. (2025). The Impact of Remote Work on Building Effective Teams: Exploring the Challenges of Fostering Team Cohesion in Remote Work Environments, A brief review of literature. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/392041877_The_Impact_of_Remote_Work_on_Building_Effective_Teams_Exploring_the_Challenges_of_Fostering_Team_Cohesion_in_Remote_Work_Environments_A_brief_review_of_literature
- Faruque, M. O. (2024). Technology Adoption and Digital Transformation in Small Businesses: Trends, Challenges, and Opportunities. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/385247341_Technology_Adoption_and_Digital_Transformation_in_Small_Businesses_Trends_Challenges_and_Opportunities

Makowski, P. (2023). Remote Leadership and Work Engagement: A Critical Review and Future Directions.

Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/372465122_Remote_Leadership_and_Work_Engagement_A_Critical_Review_and_Future_Directions

Mozammel, S. (2025). Impact of remote work on organizational culture and employee performance.

Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/393395842_Impact_of_remote_work_on_organizational_culture_and_employee_performance

Onyekwelu, N. P. (2022). Flexible Work Arrangements and Workplace Productivity: Examining The Nexus.

Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/366854137_Flexible_Work_Arrangements_and_Workplace_Productivity_Examining_The_Nexus

Sascha Kraus, P. J. (2021). Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research.

Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440211047576>

Shonubi, O. A. (2025). Innovation challenges of digital transformation: Transitioning legacy to the future.

Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666188825005350>

Song, Y. (2024). Impact of Technological Advancements on Work and Employment Patterns. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/380318835_Impact_of_Technological_Advancements_on_Work_and_Employment_Patterns

Subiyanto, D. (2024). Digital Leadership: Predicting Team Dynamics, Communication Effectiveness, and Team Performance. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/384133621_Digital_Leadership_Predicting_Team_Dynamics_Communication_Effectiveness_and_Team_Performance

Urbaniec, M. (2022). The Impact of Technological Developments on Remote Working: Insights from the

Polish Managers' Perspective. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/552>

Vasudevan, A. (2023). Effective Communication Management in Remote Working Environment on Project Management Success. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/368359528_Effective_Communication_Management_in_Remote_Working_Environment_on_Project_Management_Success