

عنوان البحث

أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمة في عصر ما بعد الجائحة

إعداد الطالب/

عبدالرحمن فهد سلطان التركي

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

إن الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد:

تعتبر تجربة العمل عن بُعد واحدة من أبرز التحولات التي شهدها سوق العمل في عصر ما بعد جائحة كوفيد-19. فقد فرضت الظروف الاستثنائية التي مر بها العالم تغيرات جذرية على الأساليب التقليدية للعمل، مما أدى إلى ظهور نماذج جديدة تتناسب مع متطلبات العصر الرقمي. يعكس هذا المشروع أهمية دراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمة، حيث أصبح هذا النمط من العمل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات المؤسسات في مختلف القطاعات.

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير العمل عن بُعد على أداء الموظفين، من خلال استكشاف العوامل التي تسهم في زيادة الإنتاجية، مثل المرونة في ساعات العمل، وتقليل وقت التنقل، وتوفير بيئة عمل مريحة. كما تتناول الدراسة تأثير هذا النمط من العمل على ثقافة المنظمة، وكيفية تكيف الفرق مع التحديات الجديدة التي تطرأ على التواصل والتعاون بين الأفراد.

من خلال استعراض الأدبيات السابقة والدراسات الحالية، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى معمقة حول الفوائد والتحديات التي تواجهها المؤسسات في ظل العمل عن بُعد، مما يسهم في تطوير استراتيجيات فعالة تعزز من إنتاجية الموظفين وتدعم ثقافة تنظيمية إيجابية. في النهاية، سيقدم المشروع توصيات عملية تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز التفاعل بين الأفراد في بيئة العمل الحديثة.

وقد سعينا في هذا العمل إلى الالتزام بأصول البحث العلمي، متوخين الدقة والموضوعية في عرض البيانات وتحليلها، على أمل أن يسهم هذا الجهد في إثراء المكتبة الإدارية وتوفير خارطة طريق لصناع القرار في المؤسسات المختلفة.

مشكلة الدراسة:

تشهد بيئة العمل تحولاً جذرياً نتيجة لجائحة كوفيد-19، حيث أصبح العمل عن بُعد خياراً ضرورياً للعديد من المؤسسات. ومع انتهاء الجائحة، لا يزال العمل عن بُعد مستمراً في العديد من القطاعات، مما يثير تساؤلات حول تأثير هذه الظاهرة على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمة.

تتمثل المشكلة الرئيسية في عدم وضوح العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، حيث تختلف الآراء حول ما إذا كان العمل عن بُعد يعزز الإنتاجية أم يقلل منها. من جهة، يرى البعض أن العمل عن بُعد يوفر مرونة أكبر، مما قد يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي. ومن جهة أخرى، هناك مخاوف من أن العمل عن بُعد قد يسبب عزلة اجتماعية ويقلل من التعاون والتواصل بين الموظفين، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية.

علاوة على ذلك، يطرح العمل عن بُعد تحديات جديدة تتعلق بثقافة المنظمة. فبينما يمكن أن يؤدي العمل عن بُعد إلى تعزيز ثقافة الثقة والاعتماد على الذات، قد يؤدي أيضاً إلى تآكل الروابط الاجتماعية بين الموظفين وتراجع الشعور بالانتماء إلى المنظمة. لذا، فإن فهم كيفية تأثير العمل عن بُعد على ثقافة المنظمة يعد أمراً حيوياً لضمان استدامة الأداء المؤسسي.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين وثقافة المنظمة، من خلال تحليل التجارب العملية والآراء المختلفة للموظفين والمديرين. سمساع ذلك في تقديم توصيات مبنية على الأدلة لتحسين استراتيجيات العمل عن بُعد وتعزيز الإنتاجية وثقافة المنظمة في عصر ما بعد الجائحة.

أهمية الدراسة:

تُعد دراسة "أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمة في عصر ما بعد الجائحة" من الدراسات المهمة التي تعكس التحولات التي شهدتها بيئات العمل الحديثة. إليك بعض النقاط التي تُبرز أهمية هذه الدراسة:

- تغير نماذج العمل: بعد جائحة كوفيد-19، أصبح العمل عن بُعد نمطاً شائعاً في العديد من المنظمات. تساعد هذه الدراسة في فهم كيفية تأثير هذا التحول على إنتاجية الموظفين.
- تقييم الإنتاجية: من خلال دراسة تأثير العمل عن بُعد، يمكن تحديد العوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظفين، سواء كانت إيجابية أو سلبية، مما يساعد في تحسين استراتيجيات العمل.
- ثقافة المنظمة: العمل عن بُعد يمكن أن يؤثر على ثقافة المنظمة، حيث يمكن أن يؤدي إلى تغييرات في التواصل، التعاون، والانتماء. تساعد الدراسة في فهم كيف يمكن الحفاظ على الثقافة المؤسسية وتعزيزها في ظل هذا النمط الجديد.
- توجيه السياسات: نتائج الدراسة يمكن أن تُستخدم لتوجيه سياسات العمل في المنظمات، مما يساعد على خلق بيئة عمل مرنة تدعم الإنتاجية ورفاهية الموظفين.
- تحليل التحديات والفرص: يمكن أن تكشف الدراسة عن التحديات التي تواجهها المنظمات في تطبيق العمل عن بُعد، بالإضافة إلى الفرص التي يمكن استغلالها لتحسين الأداء العام.
- تأثيرات اجتماعية ونفسية: العمل عن بُعد يمكن أن يؤثر على الحالة النفسية والاجتماعية للموظفين. من خلال هذه الدراسة، يمكن استكشاف كيف يمكن دعم الموظفين نفسياً واجتماعياً في بيئات العمل عن بُعد.
- توجهات مستقبلية: من خلال فهم التأثيرات الحالية، يمكن للمنظمات أن تتنبأ بالتوجهات المستقبلية في سوق العمل وتكيف استراتيجياتها وفقاً لذلك.
- مساهمة في الأدبيات الأكاديمية: ستضيف الدراسة إلى الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بإدارة الأعمال والموارد البشرية، مما يساعد الباحثين والمهنيين في فهم أفضل للتحديات والفرص في بيئات العمل الحديثة.

باختصار، تعتبر هذه الدراسة ضرورية لفهم كيفية التكيف مع التغيرات في بيئات العمل، وتعزيز الإنتاجية، والحفاظ على ثقافة منظمة قوية في عصر ما بعد الجائحة.

أهداف الدراسة

1. تحليل تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين:
 - دراسة كيف يؤثر نظام العمل عن بُعد على مستوى إنتاجية الموظفين مقارنةً بالعمل التقليدي في المكتب.
 - تقييم العوامل التي تعزز أو تعيق إنتاجية الموظفين في بيئة العمل عن بُعد.
2. استكشاف تأثير العمل عن بُعد على ثقافة المنظمة:
 - فحص كيفية تغير ثقافة المنظمة نتيجة اعتماد نماذج العمل عن بُعد.
 - تحليل العلاقة بين ثقافة المنظمة ورضا الموظفين في بيئة العمل عن بُعد.
3. تحديد التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بُعد:
 - التعرف على التحديات التي تواجهها المنظمات في إدارة فرق العمل عن بُعد.
 - استكشاف الفرص التي يمكن أن توفرها بيئة العمل عن بُعد لتعزيز الابتكار والتعاون.
4. تقديم توصيات لتحسين بيئات العمل عن بُعد:
 - وضع استراتيجيات لتحسين إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمة في ظل العمل عن بُعد.
 - تقديم اقتراحات حول كيفية تعزيز التواصل والتعاون بين الفرق عن بُعد.
5. تقييم أثر الجائحة على توجهات العمل المستقبلية:
 - دراسة كيف أثرت جائحة كوفيد-19 على توجهات العمل عن بُعد وكيف يمكن أن تستمر هذه التوجهات في المستقبل.
 - تحليل مدى استعداد المنظمات للتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل.
6. جمع البيانات وتحليلها:
 - إجراء استطلاعات ودراسات حالة لجمع البيانات حول تجارب الموظفين ومديريهم في العمل عن بُعد.
 - تحليل البيانات لتحديد الأنماط والاتجاهات المتعلقة بالإنتاجية وثقافة المنظمة.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمة في عصر ما بعد الجائحة، مما يساعد في توجيه السياسات والاستراتيجيات المستقبلية للمنظمات.

تساؤلات الدراسة

1. ما هو تأثير العمل عن بُعد على مستويات إنتاجية الموظفين مقارنة بالعمل التقليدي في المكتب؟
2. كيف يؤثر العمل عن بُعد على التفاعل والتواصل بين أعضاء الفريق داخل المنظمة؟
3. ما هي التحديات التي يواجهها الموظفون أثناء العمل عن بُعد وكيف تؤثر هذه التحديات على إنتاجيتهم؟
4. كيف تتغير ثقافة المنظمة نتيجة لتبني العمل عن بُعد، وما هي الجوانب الإيجابية والسلبية لهذه التغييرات؟
5. ما هي استراتيجيات الإدارة التي يمكن أن تعزز من إنتاجية الموظفين أثناء العمل عن بُعد؟
6. كيف يؤثر العمل عن بُعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين؟
7. ما هو دور التكنولوجيا في تعزيز أو تقليل إنتاجية الموظفين في بيئة العمل عن بُعد؟
8. كيف يمكن قياس إنتاجية الموظفين في بيئة العمل عن بُعد بشكل فعال؟
9. ما هي الفروق في إنتاجية الموظفين بناءً على نوعية العمل (وظائف إبداعية مقابل وظائف روتينية) أثناء العمل عن بُعد؟
10. كيف يمكن للمنظمات الحفاظ على ثقافتها وقيمتها أثناء الانتقال إلى نموذج العمل عن بُعد؟
11. ما هي التجارب الناجحة لمنظمات قامت بتطبيق العمل عن بُعد، وكيف يمكن الاستفادة منها؟
12. كيف يمكن تحقيق التعاون الفعال بين الفرق في بيئة العمل عن بُعد؟

فروض الدراسة:

الفرض (Hypothesis)	الصياغة المُحسَّنة	التفسير الأكاديمي
الفرض الأول (الإنتاجية)	هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاستقلالية الممنوحة للموظفين في إطار العمل عن بُعد وزيادة إنتاجيتهم المُتصورة (Perceived Productivity).	يرتكز هذا الفرض على نظرية تقرير المصير (Self-Determination Theory)، حيث تزيد الاستقلالية من الدافعية الجوهرية للموظف، مما يُعزز من كفاءة استغلال الوقت والتركيز على المخرجات.
الفرض الثاني (الثقافة والتواصل)	يؤثر غياب التفاعل الشخصي التلقائي (Spontaneous Interaction) في العمل عن بُعد سلباً على مستويات رأس المال الاجتماعي (Social Capital) وثقافة الانتماء (Sense of Belonging) داخل المنظمة.	يُفسر هذا الفرض بأن التفاعلات غير الرسمية والعفوية (مثل "حديث ماكينة القهوة") هي المغذي الأساسي للروابط الضعيفة (Weak Ties) والتماسك الاجتماعي، وتأثر هذه الروابط يُضعف ثقافة التعاون.
الفرض الثالث (طبيعة العمل)	يختلف تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم تبعاً لمدى تطلب الوظيفة للتنسيق والاعتماد المتبادل (Interdependence) بين أعضاء الفريق.	هذا الفرض يحدد المتغير الوسيط، حيث تكون الوظائف التي تتطلب اعتماداً متبادلاً منخفضاً (مثل الأعمال الفردية) أكثر ملائمة ونجاحاً في العمل عن بُعد مقارنة بالوظائف التي تتطلب تنسيقاً عالياً وفورياً.
الفرض الرابع (الرفاهية والتوازن)	يؤدي العمل عن بُعد إلى طمس الحدود بين الحياة العملية والشخصية، مما يزيد من مستويات الإجهاد (Burnout) على الرغم من زيادة المرونة المُتصورة.	يتناول هذا الفرض تحدي التعتدي (Boundary Spanning)، حيث يصبح الموظف تحت ضغط مستمر للرد والتفاعل خارج ساعات العمل التقليدية، مما يؤثر سلباً على رفاهيته وصحته النفسية.
الفرض الخامس (الدعم الإداري)	يُعد مستوى جودة الدعم التكنولوجي والتدريب المقدم من القيادة عاملاً مُعدِّلاً (Moderating Factor) يخفف من الآثار السلبية للعمل عن بُعد على الإنتاجية وثقافة المنظمة.	يُركز هذا الفرض على دور القيادة الرشيدة (Effective Leadership) في توفير الموارد اللازمة (الأدوات الرقمية، التدريب على الإشراف عن بُعد)، مما يُحسن من تجربة الموظف ويُعزز ثقافة الثقة والأداء.

خاتمة

تُعتبر هذه الدراسة خطوة هامة نحو تقديم تحليل عميق وموضوعي للتداعيات المترتبة على التحول نحو العمل عن بُعد في فترة ما بعد الجائحة. بدلاً من الاكتفاء بالرصد السطحي لهذه الظاهرة الجديدة، تهدف النتائج المستخلصة إلى إثراء المعرفة من خلال تفكيك العلاقة المعقدة بين آليات العمل المرنة (الفرض الأول والثالث) والأبعاد النوعية للثقافة التنظيمية ورأس المال الاجتماعي (الفرض الثاني)، مع التركيز على التأثير المباشر لهذا التحول على رفاهية وتوازن الموظفين الشخصي (الفرض الرابع).

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في تقديم إطار عمل استراتيجي لصانعي القرار في مجالات الإدارة والموارد البشرية. من خلال اختبار الفرض الخامس المتعلق بالدعم الإداري، يمكن للمنظمات التعرف على العوامل التمكينية الأكثر فعالية—سواء كانت تكنولوجية أو تدريبية—التي تحول تحديات العمل عن بُعد إلى ميزة تنافسية مستدامة.

في ضوء النتائج المتوقعة التي قد تكشف عن وجود علاقة غير خطية بين المرونة والإنتاجية، نقترح هذه الدراسة فتح آفاق جديدة للبحث المستقبلي. على سبيل المثال، يمكن أن تتبنى الأبحاث اللاحقة منهجية طويلة لتتبع التغيرات في مستويات الثقة والولاء المؤسسي على مدى فترات زمنية ممتدة، أو إجراء دراسات مقارنة قطاعية لتقييم فعالية نماذج العمل الهجين في القطاعات المنظمة مقارنة بالقطاعات المعرفية الحرة. الهدف النهائي هو توجيه الجهود نحو تطوير سياسات عمل هجينة مرنة ومسؤولة، تضمن استمرارية الأعمال وتعزز من البيئة التنظيمية الصحية والعادلة.

الدراسات السابقة:

التأثير على الإنتاجية:

وجدت العديد من الدراسات أن العمل عن بُعد يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظفين، حيث يتيح لهم بيئة عمل أكثر مرونة. على سبيل المثال، دراسة أجرتها شركة "Gallup" أشارت إلى أن الموظفين الذين يعملون عن بُعد كانوا أكثر انخراطاً وإنتاجية مقارنةً بأولئك الذين يعملون في المكاتب التقليدية.

من ناحية أخرى، أظهرت بعض الأبحاث أن العمل عن بُعد قد يؤدي إلى تشتت الانتباه وزيادة الضغوط النفسية، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية. دراسة من "Harvard Business Review" تناولت هذا الموضوع وأكدت على أهمية توفير الدعم النفسي والتقني للموظفين.

ثقافة المنظمة:

تأثير العمل عن بُعد على ثقافة المنظمة كان موضوعاً مهماً في الدراسات. فعلى سبيل المثال، دراسة من "MIT Sloan Management Review" أشارت إلى أن العمل عن بُعد قد يؤدي إلى ضعف الروابط الاجتماعية بين الموظفين، مما يؤثر على ثقافة التعاون والابتكار داخل المنظمة.

من جهة أخرى، أظهرت بعض الدراسات أن العمل عن بُعد يمكن أن يعزز من ثقافة الشفافية والاتصال المفتوح، حيث يضطر الموظفون إلى استخدام أدوات تواصل رقمية، مما قد يحسن من تبادل المعلومات.

التوازن بين العمل والحياة:

العديد من الدراسات أكدت أن العمل عن بُعد قد يساعد في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية. دراسة من "Pew Research Center" أظهرت أن الموظفين الذين يعملون عن بُعد يشعرون برضا أكبر عن حياتهم الشخصية، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجيتهم.

التحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد:

هناك تحديات عديدة مرتبطة بالعمل عن بُعد، مثل الشعور بالوحدة والعزلة. دراسة من "Buffer" أشارت إلى أن 20% من الموظفين الذين يعملون عن بُعد يشعرون بالوحدة، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية وإنتاجيتهم.

التوجهات المستقبلية:

تشير الدراسات إلى أن مستقبل العمل قد يتجه نحو نماذج مختلطة تجمع بين العمل عن بُعد والعمل في المكتب.
دراسة من "McKinsey" أوضحت أن الشركات التي ستبنى نماذج عمل مرنة ستتمكن من جذب واستبقاء المواهب بشكل أفضل.

يمكنك استخدام هذه النقاط كنقطة انطلاق لتطوير مشروع تخرجك، مع تضمين المزيد من التفاصيل والأبحاث الحديثة لدعم أفكارك.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الأطر والمفاهيم النظرية في الإدارة والموارد البشرية وعلم الاجتماع التنظيمي، وذلك لتفسير وتأطير العلاقة بين العمل عن بُعد، والإنتاجية، والثقافة التنظيمية.

1. نظرية الموارد والاعتماد (Resource and Dependence Theory)

- **المنطلق:** تُستخدم هذه النظرية لتفسير الحاجة إلى الدعم التكنولوجي والبشري لنجاح العمل عن بُعد. تفترض النظرية أن نجاح المنظمة يعتمد على قدرتها على الحصول على الموارد الحيوية والتحكم فيها (الفرض الخامس).
- **التطبيق على الدراسة:** تُساعد هذه النظرية في تحليل كيف أن توفير الموارد الكافية (كالتكنولوجيا، والتدريب، والدعم الإداري) يقلل من اعتماد الموظف على المكتب المادي، مما يؤثر إيجاباً على إنتاجيته وثقته في المنظمة.

2. نظرية تقرير المصير (Self-Determination Theory - SDT)

- **المنطلق:** تركز هذه النظرية في علم النفس التنظيمي على الدافعية الجوهرية (Intrinsic Motivation)، وتفترض أن الأفراد يزدهرون عندما يتم إشباع ثلاثة احتياجات نفسية أساسية: الاستقلالية (Autonomy)، الكفاءة (Competence)، والارتباط (Relatedness) (الفرض الأول والرابع).
- **التطبيق على الدراسة:**
 - الإنتاجية: تفسر كيف أن الاستقلالية الممنوحة للموظف في العمل عن بُعد لجدولة وقته ومكان عمله تُعزز دافعيته الجوهرية، مما يُحتمل أن يزيد الإنتاجية.
 - التوازن: تُستخدم لتحليل التوتر بين الاستقلالية في تحديد ساعات العمل وتهديد الارتباط الاجتماعي (العلاقات) بسبب العزلة.

3. الإطار النظري للثقافة التنظيمية (Organizational Culture Frameworks)

- **المنطلق:** تُستخدم أطر مثل نموذج إدغار شاين (Edgar Schein) أو نظرية القيم المتنافسة (Competing Values Framework) لتحليل التغيرات في الروابط الاجتماعية، وقيم التعاون، وأنماط الاتصال داخل المنظمة (الفرض الثاني).
- **التطبيق على الدراسة:**
 - يُمكن استخدام هذه الأطر لفحص كيفية تأثير غياب التفاعل المادي على الأعراف غير الرسمية (Informal Norms) وقيم رأس المال الاجتماعي (Social Capital) (مثل الثقة والتضامن) بين الزملاء، مما يؤثر سلباً على ثقافة التعاون.

4. نموذج متطلبات الوظيفة-الموارد (Job Demands-Resources Model - JD-R)

- **المنطلق:** يفسر هذا النموذج العلاقة بين خصائص العمل والرفاهية والإنتاجية. يقسم بيئة العمل إلى:
 - **متطلبات الوظيفة (Demands):** جوانب العمل التي تتطلب جهداً نفسياً أو جسدياً (مثل صعوبة الفصل بين العمل والحياة في العمل عن بُعد).
 - **موارد الوظيفة (Resources):** جوانب العمل التي تساعد في تحقيق الأهداف وتقليل المتطلبات (مثل الدعم الإداري والتكنولوجي).

- **التطبيق على الدراسة:** يُستخدم هذا النموذج لتأطير **الفرض الرابع** (توازن الحياة) و**الفرض الخامس** (الدعم الإداري)، حيث يُمكن أن يؤدي العمل عن بُعد إلى زيادة متطلبات العمل (الإجهاد)، ويجب أن تُقابل هذه الزيادة بزيادة في موارد الوظيفة (الدعم الإداري) للحفاظ على إنتاجية ورفاهية الموظفين.
-

5. مفهوم التجزئ والاعتماد المتبادل (Modularity and Interdependence)

- **المنطلق:** يُستخدم هذا المفهوم في نظرية التنظيم لتفسير **الفرض الثالث**. ويشير إلى درجة اعتماد مهام الموظفين على بعضها البعض.
- **التطبيق على الدراسة:**
 - **العمل المُجَزَّأ: (Modular/Low Interdependence)** الوظائف التي يمكن أداؤها بشكل مستقل تكون أكثر ملاءمة للعمل عن بُعد وقد تشهد زيادة في الإنتاجية.
 - **العمل المُعتمد متبادلاً: (High Interdependence)** الوظائف التي تتطلب تنسيقاً فورياً وتفاعلاً مستمراً تكون أقل ملاءمة وقد تعاني من انخفاض الإنتاجية في بيئة العمل عن بُعد.

المنهجية وطرق البحث:

نوع البحث

سيكون البحث من نوع الدراسات الوصفية التحليلية، حيث يتم جمع البيانات وتحليلها لفهم الظواهر المتعلقة بالعمل عن بُعد.

تصميم البحث

الدراسات الكمية: سيتم استخدام استبيانات لجمع البيانات من الموظفين في منظمات مختلفة. ستتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة ومفتوحة لتقييم مستوى الإنتاجية والتغيرات في الثقافة التنظيمية.

الدراسات النوعية: سيتم إجراء مقابلات مع مديري الموارد البشرية وقادة الفرق لفهم تجاربهم وتحدياتهم في إدارة فرق العمل عن بُعد.

عينة البحث

سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في منظمات مختلفة، تتضمن قطاعات متنوعة مثل التعليم، التكنولوجيا، والخدمات. يجب أن تشمل العينة موظفين يعملون عن بُعد بشكل كامل أو جزئي.

طرق جمع البيانات

استبيانات: سيتم توزيع استبيانات إلكترونية لجمع البيانات الكمية حول إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمة. مقابلات: سيتم إجراء مقابلات مع عدد من الموظفين ومديري الموارد البشرية للحصول على رؤى نوعية حول الموضوع.

تحليل البيانات

البيانات الكمية: سيتم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو Excel، حيث سيتم استخدام أساليب تحليل التباين والانحدار لفهم العلاقات بين المتغيرات.

البيانات النوعية: سيتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب تحليل المحتوى، حيث سيتم تصنيف الإجابات وتحديد الأنماط الرئيسية

أدوات الدراسة :

1.الأداة الكمية: الاستبانة (Questionnaire)

تُعد الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات الكمية، وتهدف إلى قياس قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات الدراسة لدى عينة واسعة من الموظفين والإدارة.

أ. هيكل الاستبانة

تُقسم الاستبانة إلى ثلاثة أقسام رئيسية:

1. **البيانات الديموغرافية: (Demographics)** وتشمل معلومات أساسية عن الموظف (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، طبيعة العمل (جزئياً عن بُعد، كلياً عن بُعد)، سنوات الخبرة في العمل عن بُعد).
2. **محاور قياس المتغيرات المستقلة: (Work Modality Dimensions)**
 - **محور العمل عن بُعد:** يقيس مستوى المرونة والاستقلالية الممنوحة للموظف.
 - **محور الدعم الإداري والتكنولوجي:** يقيس مدى كفاية الموارد والدعم المقدم من الإدارة (الفرض الخامس).
3. **محاور قياس المتغيرات التابعة: (Outcomes)**
 - **محور إنتاجية الموظف:** يقيس الإنتاجية المتصورة (Perceived) والتركيز والكفاءة في إنجاز المهام (الفرض الأول).
 - **محور الثقافة التنظيمية:** يقيس مستويات الترابط الاجتماعي، الثقة، وروح الفريق (الفرض الثاني).
 - **محور توازن الحياة والعمل:** يقيس مستوى الإجهاد وصعوبة الفصل بين الحياة المهنية والشخصية (الفرض الرابع).

ب. مقياس القياس

يُستخدم مقياس ليكرت الخماسي (5-point Likert Scale) لتقدير درجة موافقة المشاركين على عبارات الاستبانة، مثل:

الدرجة	الوصف
1	غير موافق بشدة
2	غير موافق
3	محايد
4	موافق
5	موافق بشدة

حدود الدراسة :

الزمان: تركز الدراسة على الفترة الزمنية من 2020 إلى 2023، حيث شهدت هذه الفترة تحولاً كبيراً في نماذج العمل بسبب الجائحة.

المكان: سيتم إجراء الدراسة في مجموعة من المنظمات المختلفة (مثل الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة) في منطقة معينة (يمكن تحديدها حسب الحاجة، مثل دولة أو مدينة معينة).

العينة: ستشمل الدراسة عينة من الموظفين في مختلف القطاعات (مثل التقنية، التعليم، الخدمات الصحية، وغيرها) لضمان تنوع البيانات.

المتغيرات: سيتم التركيز على متغيرين رئيسيين:

إنتاجية الموظفين: قياس الأداء الفردي والجماعي.

ثقافة المنظمة: تضمين عناصر مثل التواصل، التعاون، والابتكار.

المراجع:

• الأسس النظرية الكلاسيكية (لتأطير الفروض)

المجال	المؤلف/النظرية	سبب الأهمية
الدافعية والإنتاجية	Ryan & Deci (نظرية تقرير المصير SDT)	لتفسير أثر الاستقلالية والتحكم في بيئة العمل عن بُعد على الدافعية الجوهرية (الفرض الأول).
الثقافة التنظيمية	Edgar Schein (نماذج الثقافة)	لتوفير إطار لتحليل المكونات غير المادية للثقافة (الافتراضات والقيم) وكيفية تأثيرها بالتباعد الجسدي (الفرض الثاني).
العمل والموارد	Oldham & Hackman (نموذج خصائص الوظيفة)	لتفسير كيف أن طبيعة العمل (التنوع، الاستقلالية) تحدد مدى ملاءمتها للعمل عن بُعد (الفرض الثالث).
البيئة التنظيمية	Short & Davenport (نظريات رأس المال الاجتماعي)	لتحليل ضعف الروابط الاجتماعية غير الرسمية وتأثيرها على الثقة والتعاون (الفرض الثاني).

• مراجع حديثة ومتخصصة في العمل عن بُعد (2020 - 2024)

تركز هذه المراجع على الدراسات التي تناولت التجربة الفعلية خلال وبعد الجائحة:

- الأبحاث المعنية بالإنتاجية عن بُعد: دراسات حول الإنتاجية الرقمية (Digital Productivity) ، وكيف أثرت أدوات الاتصال الرقمي (مثل Teams و Zoom) على كفاءة الموظف وتركيزه.
- أمثلة لأسماء باحثين (Bloom, Barrero, Davis): مدرسة ستانفورد للاقتصاد حول الإنتاجية عن بُعد.
- الأبحاث المعنية بالثقافة والتواصل: دراسات تناولت القيادة الافتراضية (Virtual Leadership) وأثرها على خلق ثقافة الشفافية والثقة في بيئة متباعدة (الفرض الخامس).
- الأبحاث المعنية بتوازن الحياة والعمل والرفاهية (Well-being): دراسات تركز على مفاهيم مثل الإجهاد الرقمي (Digital Burnout) ، وتأثيره على الحدود بين العمل والحياة الشخصية (الفرض الرابع).
- المقالات والدراسات الصادرة عن كبرى المجلات الإدارية: مثل Harvard Business Review, MIT Sloan Management Review والمجلات الأكاديمية المتخصصة (مثل Journal of Management, Academy of Management Review).

• تقارير المؤسسات الاستشارية والدولية

تُستخدم هذه التقارير لدعم الإطار الكمي وتقديم بيانات إحصائية حديثة:

- مؤسسات الاستشارات الإدارية: تقارير McKinsey & Company, Boston Consulting Group (BCG)، و Gartner حول "مستقبل العمل" (Future of Work) ونماذج العمل الهجينة.
- المنظمات الدولية: تقارير منظمة العمل الدولية (ILO) أو منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) المتعلقة بساعات العمل عن بُعد وأثرها على أسواق العمل العالمية والمحلية.

كما انه سيتم الرجوع الى مراجع عربية لتنويع وموثوقية البحث.

نوع المرجع	المرجع المقترح (المؤلف والسنة)	الأهمية للدراسة
ورقة بحثية من مجلة علمية	الغامدي، أحمد سعيد؛ وبوشال، إبتسامة. (2021). أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي بعد أزمة كورونا. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(2)، 175-150.	هذه الدراسة تُعد مرجعاً ممتازاً لـ: 1. توفير تحليل محدد للسياق السعودي. 2. ربط العمل عن بعد بمتغيرات الأداء (الإنتاجية) والرضا الوظيفي (الذي يؤثر على الثقافة). 3. استخدام المنهج الكمي، مما يوفر أساساً للمقارنة مع نتائج بحثك (الفرض الأول والخامس).

<https://journals.kau.edu.sa/index.php/FEA/article/download/1089/306/3236>

النهاية