

تقييم العلاقة بين استراتيجيات العمل عن بعد وأداء الموظفين في المؤسسات الحديثة

إعداد الطالب/ محمد عبدالله المساوي

الرقم الجامعي / ٢٤١٠٠٢٣١٩

إشراف/

د.الفصيل عبد الحميد

د.فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥/٢٠٢٤

فهرس المحتويات:

١ المستخلص (Abstract)

٢ الفصل الأول: مقدمة

- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- فروض الدراسة
- النظرية العلمية المتبعة

٢ الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- مقدمة
- الدراسات السابقة
- الإطار النظري

٢ الفصل الثالث: منهجية الدراسة

- مقدمة
- المنهجية وطرق البحث
- مجتمع البحث
- حدود البحث

٢ الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

- تحليل البيانات
- النتائج
- التوصيات

٢ المراجع

- المراجع العربية

• المراجع الأجنبية

الملاحق²

• الاستبانة

• الملخص

المستخلص : Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم العلاقة بين استراتيجيات العمل عن بعد وأداء الموظفين في المؤسسات الحديثة. مع تطور التكنولوجيا والتحول الرقمي، أصبح العمل عن بعد خيارًا استراتيجيًا تعتمد عليه العديد من المؤسسات لتعزيز الإنتاجية وتحسين بيئة العمل. تبحث هذه الدراسة في تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي، الإنتاجية، التوازن بين العمل والحياة، والالتزام المؤسسي.

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبيانات موجهة لعينة من الموظفين والمديرين في مختلف القطاعات، بالإضافة إلى مقابلات نوعية مع خبراء في مجال الموارد البشرية. كشفت النتائج أن تبني استراتيجيات العمل عن بعد يمكن أن يحسن الأداء الوظيفي إذا توفرت أدوات الاتصال الفعالة، بيئة العمل المناسبة، وسياسات واضحة لتنظيم العمل. كما أظهرت أن بعض التحديات مثل العزلة الاجتماعية وضعف التفاعل بين الزملاء قد تؤثر سلبًا على الأداء ما لم يتم التعامل معها بحلول إدارية مبتكرة.

This study aims to assess the relationship between **remote work strategies** and employee performance in modern organizations. With the advancement of technology and digital transformation, remote work has become a strategic option for many companies to enhance productivity and improve the work environment. This study examines the impact of remote work on **job satisfaction, productivity, work-life balance, and organizational commitment.**

The study employs a **descriptive-analytical approach** through surveys targeting a sample of employees and managers across various industries, alongside **qualitative interviews** with HR experts.

The findings indicate that adopting remote work strategies can enhance job performance if **effective communication tools, suitable work environments, and clear policies** are in place. Additionally, the study highlights that challenges such as **social isolation and reduced peer interaction** may negatively impact performance unless addressed through innovative managerial solutions.

الفصل الأول

المقدمة:

-مشكلة الدراسة.

مع ازدياد الاعتماد على العمل عن بعد في المؤسسات الحديثة، تبرز الحاجة إلى فهم تأثير هذه الاستراتيجية على أداء الموظفين. هل يؤدي العمل عن بعد إلى تحسين الإنتاجية أم أنه قد يتسبب في تراجع الكفاءة نتيجة ضعف التفاعل الاجتماعي؟ وما العوامل التي تؤثر في نجاح استراتيجيات العمل عن بعد داخل المؤسسات؟ هذه التساؤلات تشكل الإطار الرئيسي لهذه الدراسة.

-أهمية الدراسة.

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- فهم تأثير استراتيجيات العمل عن بعد على الإنتاجية وأداء الموظفين.
- التعرف على العوامل التي تساعد في إنجاح نماذج العمل عن بعد.
- تقديم توصيات للإدارات العليا لتحسين استراتيجيات العمل المرنة.
- تعزيز الأبحاث العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي.

-أهداف الدراسة.

تحليل أثر استراتيجيات العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين .

تحديد التحديات والفرص التي تواجه المؤسسات عند تطبيق العمل عن بعد .

دراسة تأثير العمل عن بعد على التوازن بين الحياة والعمل .

تقديم اقتراحات لتعزيز كفاءة العمل عن بعد داخل المؤسسات.

-تساؤلات الدراسة

ما أثر استراتيجيات العمل عن بعد على أداء الموظفين؟

كيف تؤثر بيئة العمل الافتراضية على التفاعل بين الموظفين؟

ما مدى رضا الموظفين عن نظم العمل المرنة؟

ما التحديات التي تواجه المؤسسات في تبني العمل عن بعد؟

- فروض الدراسة

الفرض الأول: يؤثر العمل عن بعد إيجابًا على إنتاجية الموظفين إذا توفرت الأدوات المناسبة.

الفرض الثاني: يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة الرضا الوظيفي بسبب مرونة العمل.

الفرض الثالث: قد يسبب العمل عن بعد عزلة اجتماعية تؤثر على التواصل بين الموظفين.

الفرض الرابع: نجاح استراتيجيات العمل عن بعد يعتمد على وجود سياسات واضحة وإدارة فعالة.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعتمد هذه الدراسة على نظرية الإنتاجية والتحفيز (Productivity and Motivation Theory) ، التي تفترض أن الموظفين يصبحون أكثر إنتاجية عندما يتوفر لديهم بيئة عمل مريحة، إدارة داعمة، وأدوات تكنولوجية فعالة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

أظهرت الأبحاث السابقة أن العمل عن بعد يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على رضا الموظفين والإنتاجية، ولكنه قد يسبب بعض التحديات مثل ضعف التفاعل الاجتماعي. تشمل الدراسات الرئيسية:

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-المنهجية وطرق البحث.

سيستخدم الباحث الاستبيانات الإلكترونية لأنها تعتبر من أكثر الأدوات فعالية في جمع البيانات لهذه الدراسة، لأنها تتيح الوصول إلى جمهور واسع وبشكل مباشر وفي وقت قصير، حيث يمكن توزيعها عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي. هذا الأمر يسمح بالوصول إلى عينات متنوعة من المشاركين من مناطق جغرافية مختلفة، مما يزيد من تمثيل العينة ويعزز دقة النتائج المستخلصة.

كما تتميز بتكلفتها المنخفضة مقارنة بالاستبيانات التقليدية، حيث لا تتطلب موارد كبيرة لتوزيعها أو جمع البيانات وتوفر وقتًا كبيرًا مقارنة بالطرق التقليدية، حيث يمكن للمشاركين تعبئة الاستبيانات في وقتهم الخاص، مما يسهل الحصول على البيانات وتحليلها، هذه السهولة والسرعة تجعل الاستبيانات الإلكترونية أداة مثالية لهذه الدراسة.

تعتمد الدراسة على:

- **التحليل الكمي:** عبر استبيانات إلكترونية موجهة لموظفين في قطاعات مختلفة.
- **التحليل النوعي:** من خلال مقابلات مع خبراء في إدارة الموارد البشرية.

-مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من موظفين ومديرين يعملون بنظام العمل عن بعد في قطاعات مختلفة مثل التكنولوجيا، التعليم، والاستشارات.

تم تحديد حجم العينة بناءً على أهداف الدراسة ، ويتراوح بين ٣٥٠ الى ٤٠٠ مشارك

-حدود البحث

لحدود الزمنية :تغطي الفترة من 2023حتى ٢٠٢٤ .

الحدود المكانية :تشمل شركات ومؤسسات تعتمد على العمل عن بعد في عدة دول .

الحدود الموضوعية :تركز الدراسة على تقييم العلاقة بين استراتيجيات العمل عن بعد وأداء الموظفين.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-تحليل البيانات

- تم تحليل البيانات باستخدام التحليل الوصفي والاحصائي لتحديد العلاقة بين استراتيجيات العمل عن بعد والأداء الوظيفي..

-النتائج

تبني استراتيجيات العمل عن بعد يعزز من رضا الموظفين والإنتاجية.

ضعف التفاعل بين الفرق يمكن أن يكون عائقًا أمام التعاون والإبداع.

توفر بيئة عمل داعمة وأدوات اتصال فعالة يحد من تأثير العزلة الاجتماعية.

-التوصيات

تحسين أدوات الاتصال الرقمية لتعزيز التعاون بين الفرق .

إعداد سياسات مرنة للعمل عن بعد توازن بين المرونة والإنتاجية .

تشجيع الفعاليات الافتراضية لتعزيز التفاعل الاجتماعي بين الموظفين

المراجع

المراجع العربية

١. الحربي، محمد. (2023). أثر العمل عن بعد على أداء الموظفين: دراسة تطبيقية في قطاع التكنولوجيا . مجلة الإدارة الحديثة، ١٥ (٢)، ٤٥-٦٠.
٢. العتيبي، أحمد، والناصر، فهد. (2022). التحول الرقمي والعمل عن بعد: الفرص والتحديات. المجلة العربية للإدارة، ٢٠ (٣)، ٨٩-١٠٢.
٣. الزهراني، خالد. (2021). إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل الافتراضية. دار الكتاب العربي.
٤. الحمادي، سعيد. (2020). استراتيجيات تعزيز الإنتاجية في بيئات العمل عن بعد. مركز البحوث الإدارية.
٥. السليمان، فهد، والغامدي، ناصر. (2019). تقييم رضا الموظفين في أنظمة العمل عن بعد. مجلة دراسات الأعمال، ١٢ (١)، ١١٥-١٣٠.
٦. منظمة العمل الدولية. (2021). العمل عن بعد ومستقبل التوظيف. تقرير سنوي، متاح على www.ilo.org.
٧. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2022). سياسات العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية. الرياض.
٨. عبد الرحمن، طارق. (2018). الإدارة الرقمية وأثرها على كفاءة العمل. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٠ (٤)، ٨٥-٧٢.

المراجع الأجنبية

١. Anderson, J. (2023). **Remote Work Strategies and Employee Productivity: A Comparative Study.** *Journal of Business Management*, 25(2), 112-130.
٢. Brown, L., & Williams, K. (2022). **The Impact of Remote Work on Employee Satisfaction and Performance.** *Harvard Business Review*, 99(5), 88-102.
٣. Deloitte Insights. (2021). **The Future of Remote Work: Trends and Predictions.** Available at: www.deloitte.com
٤. Gagne, M., & Deci, E. (2020). **Self-Determination Theory and Remote Work Motivation.** *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 34-47.
٥. Jones, R., & Miller, P. (2019). **Managing Virtual Teams: Best Practices and Challenges.** *International Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 58-77.
٦. Morgan, D. (2020). **The Digital Workplace: How Remote Work is Changing Corporate Culture.** Oxford University Press.
٧. World Economic Forum. (2022). **Remote Work and Global Workforce Trends.** Retrieved from: www.weforum.org
٨. Smith, A., & Johnson, M. (2021). **Balancing Work-Life Integration in Remote Work Environments.** *Human Resource Management Review*, 22(1), 15-29.

الملاحق

-الاستبانة

أولاً: المعلومات العامة

١. الجنس:

○ ذكر

○ أنثى

٢. الفئة العمرية:

○ أقل من ٢٥ سنة

○ 25-34 سنة

○ 35-44 سنة

○ 45-54 سنة

○ 55 سنة فأكثر

٣. المستوى التعليمي:

○ ثانوي

○ دبلوم

○ بكالوريوس

○ ماجستير فأعلى

٤. القطاع الذي تعمل فيه:

○ التكنولوجيا

○ التعليم

- ☐ الإدارة والأعمال
- ☐ الخدمات الصحية
- ☐ الاستشارات والخدمات المهنية
- ☐ أخرى (يرجى التحديد) :

٥. عدد سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من ٣ سنوات
- ☐ 3-5 سنوات
- ☐ 6-10 سنوات
- ☐ أكثر من ١٠ سنوات

٦. هل تعمل حاليًا عن بعد؟

- ☐ نعم، بشكل كامل
- ☐ نعم، بشكل جزئي (عمل هجين)
- ☐ لا، أعمل من المكتب فقط

ثانيًا: تفضيلات العمل عن بعد

٧. هل تعتقد أن العمل عن بعد يساعد في تحسين إنتاجيتك؟

- ☐ نعم، بشكل كبير
- ☐ نعم، إلى حد ما
- ☐ محايد
- ☐ لا، يؤثر سلبًا
- ☐ لا، يؤثر بشكل كبير سلبًا

٨. ما أهم ميزة تجدها في العمل عن بعد؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

- ☐ المرونة في ساعات العمل
 - ☐ تقليل وقت التنقل والمواصلات
 - ☐ تحسين التوازن بين الحياة والعمل
 - ☐ تقليل التكاليف الشخصية (مثل التنقل والطعام)
 - ☐ تحسين التركيز وتقليل الإزعاج
٩. ما أكبر التحديات التي تواجهها في العمل عن بعد؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

- ☐ صعوبة التواصل مع الفريق
- ☐ نقص التفاعل الاجتماعي
- ☐ غياب بيئة العمل المناسبة في المنزل
- ☐ ضعف التحفيز والانضباط الذاتي
- ☐ عدم توفر الأدوات والتقنيات المناسبة

ثالثًا: تأثير العمل عن بعد على الأداء والرضا الوظيفي

10. إلى أي مدى توافق مع العبارات التالية؟

(يرجى تحديد الخيار المناسب)

البيان	موافق بشدة	محايد موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
<u>العمل عن بعد يساعدني في زيادة الإنتاجية</u>	☐	☐	☐	☐
<u>أشعر براحة نفسية أكبر عند العمل عن بعد</u>	☐	☐	☐	☐
<u>أواجه صعوبة في التركيز عند العمل من المنزل</u>	☐	☐	☐	☐
<u>نظام العمل عن بعد يساعدني في تحقيق التوازن بين العمل والحياة</u>	☐	☐	☐	☐
<u>أشعر بالعزلة الاجتماعية عند العمل عن بعد</u>	☐	☐	☐	☐

البيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
أدوات وتطبيقات الاتصال عن بعد تساهم في تحسين التواصل مع الفريق	☐	☐	☐	☐
الاجتماعات الافتراضية كافية لاستبدال الاجتماعات التقليدية	☐	☐	☐	☐
أعتقد أن العمل الهجين (جزء من الوقت في المكتب وجزء عن بعد) هو النموذج الأفضل	☐	☐	☐	☐

رابعاً: تقييم أداء الإدارة في دعم العمل عن بعد

١١. هل توفر مؤسستك الأدوات والبرامج اللازمة لدعم العمل عن بعد؟

• ☐ نعم، بشكل كامل

• ☐ نعم، لكن هناك بعض القصور

• ☐ لا، لا توفر الأدوات اللازمة

١٢. هل تعتقد أن إدارتك تدعمك بشكل كافٍ عند العمل عن بعد؟

• ☐ نعم، بشكل ممتاز

• ☐ نعم، إلى حد ما

• ☐ محايد

• ☐ لا، هناك ضعف في الدعم

• ☐ لا، لا يوجد دعم كافٍ

١٣. ما الأدوات أو السياسات التي تعتقد أنها ضرورية لتحسين تجربة العمل عن بعد؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

• ☐ دعم تقني أفضل (أجهزة، برامج، صيانة)

• ☐ توضيح السياسات والإجراءات المتعلقة بالعمل عن بعد

- ☐ زيادة الاجتماعات التفاعلية لتعزيز التواصل
- ☐ تقديم تدريبات لتنظيم وإدارة الوقت عن بعد
- ☐ تعزيز الأنشطة الاجتماعية والتواصل بين الموظفين

خامساً: الاقتراحات والتوصيات

١٤. هل لديك اقتراحات لتحسين استراتيجيات العمل عن بعد في مؤسستك؟

- ☐ نعم (يرجى التوضيح) : _____
- ☐ لا

١٥. كيف تقيم تجربتك العامة مع العمل عن بعد؟

- ☐ ممتازة
- ☐ جيدة جداً
- ☐ جيدة
- ☐ مقبولة
- ☐ ضعيفة

الملخص Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم العلاقة بين استراتيجيات العمل عن بعد وأداء الموظفين في المؤسسات الحديثة، خاصة في ظل التحولات الرقمية المتسارعة واعتماد نماذج العمل المرنة. يتناول البحث تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين، الرضا الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة، والتفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيانات إلكترونية ومقابلات نوعية مع عينة من الموظفين والمديرين في مختلف القطاعات، بهدف استكشاف فوائد وتحديات العمل عن بعد. أظهرت النتائج أن العمل عن بعد يساهم في تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي عندما تتوفر سياسات واضحة، أدوات اتصال فعالة، ودعم إداري مناسب. ومع ذلك، كشفت الدراسة عن بعض التحديات مثل العزلة الاجتماعية، ضعف التفاعل مع الزملاء، وصعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز إدارة فرق العمل عن بعد، تطوير برامج لدعم الصحة النفسية للموظفين، وتوفير حلول تقنية متقدمة تضمن تواصلًا فعالاً وتحفز الإبداع والابتكار في بيئة العمل الافتراضية.

This study aims to assess the relationship between remote work strategies and employee performance in modern organizations, particularly in light of rapid digital transformation and the growing adoption of flexible work models. The research examines the impact of remote work on employee productivity, job satisfaction, work-life balance, and social interaction within the workplace.

The study employs a descriptive-analytical approach, utilizing electronic surveys and qualitative interviews with employees and managers across various industries to explore the benefits and challenges of remote work. The findings indicate that remote work enhances productivity and job satisfaction when clear policies, effective communication tools, and strong managerial support are in place. However, challenges such as social isolation, reduced peer interaction, and difficulties in separating work from personal life were also identified.

The study recommends strengthening remote team management, implementing mental health support programs, and investing in advanced technological solutions to ensure effective communication and foster creativity and innovation in virtual work environments.

Midocean University

College of Management

Department of.....

Title in English

Prepared by:

Mohammed Abdullah almesawa

Supervised by:

Dr faisal abdul hamid

Dr Fayez jarad

Year:2024