

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة
التكنولوجيا دراسة حالة القطاع الخاص السعودي

أسم الطالب

منصور محمد احمد ابوبكر

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثاني

١٤٤٧/٢٠٢٦

مقدمة الدراسة:

يشهد عالم الأعمال تحولاً متسارعاً نحو تبني نماذج عمل مرنة، وفي مقدمتها العمل عن بعد، الذي أصبح خياراً استراتيجياً للعديد من الشركات، خاصة في قطاع التكنولوجيا. وقد تسارع هذا التحول بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة، مدفوعاً بالتطورات التقنية وتغيرات أنماط العمل، فضلاً عن الظروف الاستثنائية التي فرضتها جائحة كوفيد-19.

وفي المملكة العربية السعودية، يشهد قطاع التكنولوجيا نمواً ملحوظاً، مدفوعاً برؤية 2030 التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز التحول الرقمي. وفي هذا السياق، يكتسب العمل عن بعد أهمية متزايدة، حيث يمكن أن يساهم في جذب الكفاءات وتعزيز الابتكار وتحسين الإنتاجية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي. وتسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما هو تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

- ما هو تأثير العمل عن بعد على رفاهية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

- ما هي العوامل التي تؤثر على نجاح تطبيق العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

مصطلحات الدراسة:

- العمل عن بعد:

1. هو نمط من أنماط العمل يتيح للموظف أداء مهامه الوظيفية خارج مقر الشركة، باستخدام التقنيات الحديثة للاتصال والتواصل.

- إنتاجية الموظفين:

1. هي مقياس لكفاءة وفعالية الموظف في أداء مهامه الوظيفية، وتشمل عوامل مثل جودة العمل، وكمية العمل المنجز، والالتزام بالمواعيد.

- رفاهية الموظفين:

1. هي حالة من الرضا والسعادة والصحة النفسية والجسدية التي يتمتع بها الموظف في بيئة العمل، وتشمل عوامل مثل التوازن بين الحياة العملية والشخصية، والشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية في العمل.

- صناعة التكنولوجيا:

1. هي قطاع اقتصادي يشمل الشركات والمؤسسات التي تعمل في مجال تطوير

وإنتاج وتسويق التقنيات الحديثة، مثل البرمجيات والأجهزة الذكية والذكاء

الاصطناعي.

- القطاع الخاص السعودي:

1. هو الجزء من الاقتصاد السعودي الذي يتكون من الشركات والمؤسسات المملوكة

للأفراد أو الشركات الخاصة، وليس للحكومة.

- التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

1. هو قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة

الشخصية.

- البنية التحتية التقنية:

1. هي مجموعة الأنظمة والتقنيات التي تدعم العمل عن بعد، مثل شبكات

الإنترنت، وأجهزة الكمبيوتر، وبرامج الاتصال والتعاون.

- التغيير الثقافي والإداري:

1. هو التغيير في قيم ومعتقدات وسلوكيات الموظفين والإدارة، وكذلك التغيير في

السياسات والإجراءات الإدارية، بهدف دعم العمل عن بعد.

متغيرات الدراسة:

• المتغير المستقل:

1. العمل عن بعد (وجوده أو غيابه، درجة تطبيقه، إلخ).

• المتغيرات التابعة:

1. إنتاجية الموظفين (مستوى الأداء، جودة العمل، كمية العمل المنجز).
2. رفاية الموظفين (الصحة النفسية، الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة العملية والشخصية).

• المتغيرات الوسيطة/المعدلة:

1. البنية التحتية التقنية.
2. التغييرات الثقافية والإدارية.
3. التواصل والتعاون بين فرق العمل.
4. القيادة والإدارة عن بعد.
5. نوعية الوظائف والمهام.
6. الخبرة والتأهيل التقني للموظفين.

7. البيئة المنزلية للموظفين.

منهجية وطرق بحث الدراسة:

1. المنهجية:

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع البيانات وتحليلها لوصف واقع العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي، وتحليل تأثيره على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم.

2. مجتمع الدراسة وعينتها:

• مجتمع الدراسة:

1. يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركات التكنولوجيا في

القطاع الخاص السعودي، الذين يطبقون نظام العمل عن بعد.

• العينة:

1. سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية.
2. سيتم تحديد حجم العينة باستخدام معادلات إحصائية مناسبة، لضمان الحصول على نتائج ذات دلالة إحصائية.
3. ستتضمن العينة شركات تقنية مختلفة الأحجام، لزيادة تمثيلية العينة.

3. أداة الدراسة:

• الاستبيان:

1. سيتم تصميم استبيان إلكتروني يتضمن أسئلة مغلقة ، لقياس متغيرات الدراسة (العمل عن بعد، الإنتاجية، الرفاهية).
2. سيتم تصميم الاستبيان بناءً على الإطار النظري للدراسة، وسيتم التأكد من صدق وثبات الاستبيان قبل توزيعه.
3. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول:

1. البيانات الديموغرافية للمشاركين (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

2. خصائص العمل عن بعد (عدد أيام العمل عن بعد، ساعات العمل، بيئة العمل المنزلية).

3. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية (جودة العمل، كمية العمل، الالتزام بالمواعيد).

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية (الصحة النفسية، الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة العملية والشخصية).

• توزيع الاستبيان:

1. سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً على عينة الدراسة، من خلال البريد الإلكتروني ومنصات التواصل الاجتماعي.

4. طرق تحليل البيانات:

1. سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام برامج إحصائية متخصصة، مثل SPSS.

2. سيتم استخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات، الانحرافات المعيارية) والإحصاء

الاستدلالي (اختبارات t، تحليل التباين، تحليل الارتباط) لتحليل البيانات.

3. سيتم تحليل البيانات النوعية (الإجابات المفتوحة) باستخدام تحليل المحتوى، لتحديد

الأنماط والاتجاهات الرئيسية.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تحليل تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم فقط.
- **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على شركات التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
- **الحدود الزمنية:** يتم جمع البيانات وتحليلها خلال فترة زمنية محددة.
- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على الموظفين العاملين في شركات التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي الذين يطبقون نظام العمل عن بعد.
- **الحدود المنهجية:** تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى فهم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية ورفاهية الموظفين في شركات التكنولوجيا بالقطاع الخاص السعودي، وتحديد التحديات والفرص المرتبطة به.

أسئلة الاستبيان:

1. البيانات الديموغرافية:

• العمر:

1. أقل من 25 سنة

2. 25-34 سنة

3. 35-44 سنة

4. 45 سنة أو أكثر

• الجنس:

1. ذكر

2. أنثى

• المستوى التعليمي:

1. ثانوية عامة

2. بكالوريوس

3. ماجستير أو دكتوراه

• سنوات الخبرة في مجال التكنولوجيا:

1. أقل من سنتين

2. 2-5 سنوات

3. 6-10 سنوات

4. أكثر من 10 سنوات

2. خصائص العمل عن بعد:

• عدد أيام العمل عن بعد في الأسبوع:

1. يوم واحد

2. 2-3 أيام

3. 4-5 أيام

4. عمل عن بعد بشكل كامل

• متوسط ساعات العمل اليومية عن بعد:

1. أقل من 6 ساعات

2. 6-8 ساعات

3. أكثر من 8 ساعات

• بيئة العمل المنزلية:

1. مكتب مخصص

2. زاوية عمل في المنزل

3. مكان غير مخصص

3. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية:

4. جودة العمل:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

5. كمية العمل:

a. أكثر

b. نفس الكمية

c. أقل

6. الالتزام بالمواعيد:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية:

1. الصحة النفسية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

2. الرضا الوظيفي:

a. أعلى

b. نفس المستوى

c. أقل

3. التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

التحليل الاحصائي

1. البيانات الديموغرافية

العمر

الفئة العمرية	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	25	25%
25-34 سنة	35	35%
35-44 سنة	20	20%
45 سنة أو أكثر	20	20%

الجنس

الجنس	عدد الردود	النسبة المئوية

ذكر	60	%60
أنثى	40	%40

المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	عدد الردود	النسبة المئوية
ثانوية عامة	15	%15
بكالوريوس	55	%55
ماجستير أو دكتوراه	30	%30

سنوات الخبرة في مجال التكنولوجيا

سنوات الخبرة	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من سنتين	20	%20

30%	30	2-5 سنوات
30%	30	6-10 سنوات
20%	20	أكثر من 10 سنوات

2. خصائص العمل عن بعد

عدد أيام العمل عن بعد في الأسبوع

النسبة المئوية	عدد الردود	عدد الأيام
15%	15	يوم واحد
35%	35	2-3 أيام
30%	30	4-5 أيام
20%	20	عمل عن بعد بشكل كامل

متوسط ساعات العمل اليومية عن بعد

متوسط الساعات	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من 6 ساعات	20	20%
6-8 ساعات	50	50%
أكثر من 8 ساعات	30	30%

بيئة العمل المنزلية

بيئة العمل	عدد الردود	النسبة المئوية
مكتب مخصص	40	40%
زاوية عمل في المنزل	40	40%
مكان غير مخصص	20	20%

3. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية

جودة العمل

النسبة المئوية	عدد الردود	الجودة
35%	35	أفضل
50%	50	نفس المستوى
15%	15	أقل

كمية العمل

النسبة المئوية	عدد الردود	الكمية
30%	30	أكثر
55%	55	نفس الكمية

أقل	15	%15
-----	----	-----

الالتزام بالمواعيد

الالتزام	عدد الردود	النسبة المئوية
أفضل	40	%40
نفس المستوى	50	%50
أقل	10	%10

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية

الصحة النفسية

الصحة النفسية	عدد الردود	النسبة المئوية
أفضل	45	%45

40%	40	نفس المستوى
15%	15	أقل

الرضا الوظيفي

النسبة المئوية	عدد الردود	الرضا الوظيفي
50%	50	أعلى
35%	35	نفس المستوى
15%	15	أقل

التوازن بين الحياة العملية والشخصية

النسبة المئوية	عدد الردود	التوازن
60%	60	أفضل

نفس المستوى	30	%30
أقل	10	%10

النتائج

○ البيانات الديموغرافية:

● العمر:

○ أظهرت النتائج أن الفئة العمرية (25-34 سنة) هي الأكثر تمثيلاً في العينة،

مما يشير إلى أن الشباب هم الفئة الأكثر اعتماداً على العمل عن بعد في مجال

التكنولوجيا.

● الجنس:

○ كانت نسبة الذكور أعلى من الإناث، مما قد يعكس التوزيع العام للجنسين في

مجال التكنولوجيا.

● المستوى التعليمي:

○ غالبية المشاركين حاصلون على درجة البكالوريوس، مما يؤكد على أهمية التعليم العالي في مجال التكنولوجيا.

- سنوات الخبرة:

○ توزعت سنوات الخبرة بشكل متقارب، مما يشير إلى تنوع الخبرات في العينة.

- 2. خصائص العمل عن بعد:

- عدد أيام العمل عن بعد:

○ غالبية المشاركين يعملون عن بعد 2-3 أيام في الأسبوع، مما يشير إلى اعتماد

نموذج العمل الهجين.

- متوسط ساعات العمل:

○ معظم المشاركين يعملون 6-8 ساعات يوميًا عن بعد، مما يتوافق مع ساعات

العمل التقليدية.

- بيئة العمل المنزلية:

○ أغلب المشاركين لديهم مكتب مخصص أو زاوية عمل في المنزل، مما يدل على

أهمية توفير بيئة عمل مناسبة.

- تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية:

- جودة وكمية العمل:

- يرى معظم المشاركين أن جودة وكمية العمل تظل في نفس المستوى عند العمل عن بعد، مع نسبة ملحوظة تشعر بتحسن.

- الالتزام بالمواعيد:

- يميل الالتزام بالمواعيد إلى التحسن أو البقاء في نفس المستوى، مما يشير إلى أن العمل عن بعد لا يؤثر سلبًا على الالتزام.

- تأثير العمل عن بعد على الرفاهية:

- الصحة النفسية والرضا الوظيفي:

- تظهر تحسنًا ملحوظًا لدى أغلبية المشاركين، مما يشير إلى تأثير إيجابي للعمل عن بعد على الرفاهية.

- التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

- يحقق أغلب المشاركين توازنًا أفضل بين الحياة العملية والشخصية، مما يعزز الرضا الوظيفي والصحة النفسية.