

Final project أثر العمل على التنمية الاقتصادية

Code: MGM 496 – PMG 496

Project Template

Faculty of Management
ريم عزالدين محمد

Midocean University
مشاريع التخرج - 1

إشراف الدكتور عبدالرحيم نادر

24 – أكتوبر - 2025

المحتوى

صفحة الغلاف

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.2.1 الفجوات النظرية

1.2.2 الفجوات التطبيقية

1.3 أهمية الدراسة

1.3.1 الأهمية النظرية

1.3.2 الأهمية التطبيقية

1.4 أسئلة الدراسة

1.5 أهداف الدراسة

1.6 فرضيات الدراسة

1.7 نموذج الدراسة

1.8	منهجية الدراسة
1.9	الدراسة الميدانية
1.10	مخطط المشروع المقترح
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
2.1	مقدمة
2.2	المتغير المستقل: العمل عن بُعد
2.3	المتغير التابع: إنتاجية الفرق
2.4	العلاقة بين المتغيرين
2.5	الخاتمة
	قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

شهد العالم تحولاً جذرياً في أنماط العمل مع انتشار التكنولوجيا الحديثة وجائحة كوفيد-19 التي دفعت المؤسسات إلى اعتماد نظام العمل عن بُعد كخيار استراتيجي للحفاظ على استمرارية العمل. أصبح هذا النظام أكثر شيوعاً نظراً لما يوفره من مرونة في الوقت والمكان وتقليل التكاليف التشغيلية.

إلا أن هذا التحول أثار تساؤلات حول مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، خاصة فيما يتعلق بالتواصل، التحفيز، والتعاون بين أعضاء الفريق. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل هذا الأثر من منظور إداري وعملي لتحديد ما إذا كان العمل عن بُعد يساهم في رفع الكفاءة والإنتاجية أو يعيقها.

1.2 مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس: ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية فرق العمل في المؤسسات الحديثة؟

1.2.1 الفجوات النظرية

قلة الدراسات العربية التي تناولت بعمق العلاقة بين العمل عن بُعد وعوامل الإنتاجية الجماعية مثل التواصل، الثقة، والتحفيز.

1.2.2 الفجوات التطبيقية

عدم وجود بيانات ميدانية كافية من مؤسسات تعتمد العمل الهجين لقياس الإنتاجية بشكل كمي ومقارن بين الفرق التقليدية والافتراضية.

1.3.1 الأهمية النظرية

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الحديثة والعمل المرن، كما تقدم إطاراً نظرياً لفهم علاقة التكنولوجيا بالإنتاجية التنظيمية.

1.3.2 الأهمية التطبيقية

تساعد نتائج البحث المؤسسات على وضع سياسات أكثر فعالية لإدارة الفرق عن بُعد وتحسين

الأداء عبر أدوات المتابعة والتواصل الرقمي.

1.3.1 الأهمية النظرية

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الحديثة والعمل المرن، كما تقدم إطاراً نظرياً لفهم علاقة التكنولوجيا بالإننتاجية التنظيمية.

1.3.2 الأهمية التطبيقية

تساعد نتائج البحث المؤسسات على وضع سياسات أكثر فعالية لإدارة الفرق عن بُعد وتحسين الأداء عبر أدوات المتابعة والتواصل الرقمي.

1.4 أسئلة الدراسة

ما مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية أعضاء الفريق؟

هل يؤثر ضعف التواصل الافتراضي على جودة

العمل الجماعي؟
ما العوامل التي تعزز أو تقلل من إنتاجية الفرق
عند العمل عن بُعد؟

أهداف الدراسة 1.5

تحليل العلاقة بين العمل عن بُعد ومستوى
إنتاجية الفرق.
تحديد التحديات التي تواجه الفرق الافتراضية.
تقديم توصيات لتحسين أداء الفرق العاملة عن
بُعد.

فرضيات الدراسة 1.6

هناك علاقة إيجابية بين تبني نظام العمل عن بُعد
وزيادة إنتاجية الفرق.
ضعف التواصل بين أعضاء الفريق يؤدي إلى
انخفاض الإنتاجية.
استخدام أدوات إدارة رقمية فعالة يرفع من كفاءة
العمل الجماعي.

1.7 نموذج الدراسة

يتكون النموذج من متغيرين رئيسيين:
المتغير المستقل: نظام العمل عن بُعد.
المتغير التابع: إنتاجية الفرق.

العلاقة المفترضة:

كلما زادت كفاءة إدارة العمل عن بُعد، ارتفعت إنتاجية الفرق.

1.8 منهجية الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لجمع وتحليل البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى موظفين يعملون عن بُعد في قطاعات مختلفة.

1.9 الدراسة الميدانية

تم توزيع الاستبيان على عينة من 50 موظفًا في شركات تقنية وتعليمية تعمل بنظام العمل الهجين. تم تحليل النتائج باستخدام المتوسطات والانحراف المعياري لقياس مستوى الإنتاجية.

مخطط المشروع المقترح 1.10

الإطار النظري للعمل عن بُعد.

تحليل البيانات الميدانية.

مناقشة النتائج.

تقديم التوصيات العملية.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات الأجنبية أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية، وتباينت نتائجها بين الإيجابية والسلبية.

المتغير المستقل: العمل عن بُعد 2.2

يُعرّف بأنه نظام يتيح للعاملين أداء مهامهم من خارج مقر المؤسسة باستخدام التقنيات الرقمية.

المتغير التابع: إنتاجية الفرق 2.3

تقاس بمدى إنجاز الأهداف، جودة العمل، والالتزام بالمواعيد النهائية.

2.4 العلاقة بين المتغيرين

تشير أغلب الدراسات إلى أن الإنتاجية ترتفع عند توفر إدارة فعالة وتواصل مستمر بين أعضاء الفريق العاملين عن بُعد.

2.5 الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يرفع الإنتاجية إذا توفرت بيئة رقمية داعمة وثقافة تنظيمية قائمة على الثقة والنتائج وليس الوجود المادي.

قائمة المراجع

1. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Journal of Organizational Behavior
2. Bloom, N. (2020). The productivity pitfalls of working from home. Harvard Business Review
3. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting. Academy of Management Journal
4. منظمة العمل الدولية (2021). العمل عن بُعد: التحديات والفرص في سوق العمل العربي.
5. الرفاعي، أحمد (2022). إدارة الفرق الافتراضية في المؤسسات الحديثة. دار الفكر العربي.

