

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أسم الطالب

إنعام خليل ابو حجر

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

السنة الرابعة - الفصل الأول - اكتوبر 2025

الشكر والتقدير

أُتقدّم بخالص الشكر والامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور (عبدالرحيم نادر) على ما قدمه لي من دعم علمي متواصل وتوجيهات بناءة ساعدتني على إنجاز هذا البحث بأعلى مستوى من الجودة. لقد كان لاهتمامه ومتابعته المستمرة الأثر الكبير في تطوير أفكارى وتحقيق أهداف الدراسة.

كما أشكر أعضاء هيئة التدريس في قسم الإدارة العامة بجامعة ميداو شن على تعاونهم الكريم وتوفير كافة الإمكانيات التي أسهمت في تسهيل سير الدراسة.

ولا يفوتني أن أعبر عن امتثاني العميق لعائلتي الكريمة، التي وقفت إلى جانبي بدعمها وتشجيعها اللامحدود طوال فترة إعداد المشروع، وكذلك زملائي وأصدقائي الذين قدموا المساعدة والنصح.

بارك الله في جهود الجميع، وسدد خطاكم لما فيه الخير والعطاء المستمر.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى والدَيَّ العزيزَين، و زوجي العزيز اللذين كانا لي دائماً مصدر الإلهام والدعم، وشجّعاني على تحقيق النجاح والتفوق.

كما أهدى هذا المشروع إلى أصدقائي وزملائي الذين كانوا رفقاء الدرب، وقدموا الدعم والتشجيع في كل مرحلة من مراحل إنجازهم.

وأخيراً، أهدى هذا البحث إلى كل من وقف بجانبني، وساهم في جعل هذا الإنجاز حقيقة، بحب وتقدير عميقين.

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....

1.4. أسئلة الدراسة.....	13
1.5. أهداف الدراسة.....	13
1.6. فرضيات الدراسة.....	14
1.7. نموذج الدراسة.....	15
1.8. الدراسة الميدانية.....	16
1.9. مخطط المشروع.....	16
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	17
2.1. المقدمة.....	18
2.2. المتغير المستقل.....	20
2.3. المتغير التابع.....	21
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....	23
2.5. الخاتمة.....	23
3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....	25
3.1. المقدمة.....	26
3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....	26
3.3. تصميم البحث.....	27
3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....	27
3.5. طريقة جمع البيانات.....	28
3.6. أنواع البيانات.....	28
3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....	28
3.8. الخاتمة.....	29
4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....	30
4.1. المقدمة.....	31
4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....	31
4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....	31
4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....	32
4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....	32
4.6. الخاتمة.....	32
5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....	33
5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية.....	34
5.2. توصيات الدراسة:.....	34

34.....	5.3. الخاتمة:
35.....	قائمة المراجع.....
36.....	الملاحق.....

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

1-حدث تغير هائل في بيئات العمل البديلة نتيجة الطفرات التكنولوجية الحديثة التي تعاظمت في أواخر القرن الماضي ، وتطور بتقنيات الإتصالات والإنترنت ، وأصبح أداء الكثير من الأعمال والإجراءات ممكناً بواسطة اجهزة الكمبيوتر و (العمل عن بُعد) باستخدام وسائل اتصالات صوتية ومرئية ونماذج أعمال وعمليات وإجراءات غير ورقية وغيرها الكثير من الابتكارات .

2-وفقاً لتقرير المنتدى الإقتصادي العالمي الصادر عام 2018م فإن الوظائف التقليدية كانت تشكل نسبة 41% من إجمالي الوظائف كالأعمال اليدوية وإدخال البيانات والسكرتارية والحجوزات ، ووظائف المحاسبة والمراجعة وخدمة العملاء والخدمات البريدية .

3-سوف تبدأ الوظائف التقليدية بالتراجع بنسبة 26% . وستبدأ مجموعة اخرى من وظائف (العمل عن بُعد) والتي كانت تشكل نسبة 8% في عام 2018م بالصعود والازدياد سنوياً لتصل الى نسبة 21% .

4-سوف تتمثل في التجارة الالكترونية ، تكنولوجيا المعلومات ، الخدمات الطبية ، الخدمات اللوجيستية والتوزيع ، وهندسة البرمجيات مما سيؤدي الى ظهور اتجاهات عمل جديدة ونمو أسواق توظيف ناشئة بالتبعية وفرص عمل أكثر .

- 5-اهتمت العديد من الدراسات بتناول موضوع الانتاجية وعلاقته بالعمل عن بعد من زوايا عديدة لأجل بلورة صورة اوضح للأبعاد والمكونات والأسس التي تساعد المنظمات في الوصول الى المستويات المنشودة وتحقيق اهدافها وتطلعاتها ، فضلاً عن تحقيق طموحات مواردها البشرية ، فالعمل عن بعد يعمل على زيادة روابط التواصل المتبادل ، والاستمرارية في الأداء ، والرغبة في تحسين وتطوير الإنجاز و الإنتاجية تعزز من الممارسات الايجابية للموارد البشرية وتنمي لديهم الولاء التنظيمي تجاه مؤسساتهم .
- 6-اصبح العمل عن بعد جزءاً أساسياً من ثقافة العمل الحديثة ، إذ يعيد صياغة ديناميكيات إنتاجية الموظفين . ومع ظهور التقنيات المتقدمة وتغير تفضيلات العمل ، اعتمدت العديد من المؤسسات سياسات العمل عن بعد لتعزيز المرونة والأداء .
- 7- يُعد فهم تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين أمراً بالغ الأهمية لأخصائي الموارد البشرية لإدارة ودعم القوى العاملة عن بُعد بفعالية .
- 8-تسارعت وتيرة التحول الى العمل عن بُعد بسبب الجائحة العالمية ، مما دفع الشركات إلى التكيف بسرعة مع أساليب العمل الجديدة . وقد دفع هذا التحول إلى إعادة تقييم ممارسات العمل التقليدية ، وأبرز الفوائد والتحديات المحتملة للعمل عن بُعد . ومع خوض الشركات غمار هذا المشهد الجديد ، من الضروري استكشاف كيفية تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية ، وتفاعل الموظفين ، ونجاح المؤسسة بشكل عام.

2.1. مشكلة الدراسة

مشاكل العمل عن بُعد تتضمن قلة التفاعل البشري والشعور بالوحدة ، و حدوث اضرار صحية وعدم تطبيقه بشكل غير صحيح قد يؤدي الى مشكلات تؤثر سلباً على الانتاجية مثل ضعف التواصل بين اعضاء الفريق ، وتكمن المشكلة في غياب سياسات واضحة ومتوازنة ، ومن اهم تلك المشاكل :

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتعلق بضعف الفهم او غياب الأطر النظري المناسب لتنظيم العمل عن بُعد بشكل فعال :

1- قلة التفاعل البشري : الاتصال الفعال بين الموظفين في بيئة العمل يساعد على بناء شعور بالعمل الجماعي والولاء الذي يمكن أن يحفزهم على انتاج عمل افضل ، وهو ما لا يوفره نظام العمل عن بُعد والذي يجعل الفرد يشعر بالوحدة والعزلة والانفصال عن الفريق .

2- عدم الحصول على التغذية المرتدة : في بيئة العمل التقليدية ، يقوم المديرون وزملاء العمل بتوجيه الموظفين والارشاد الى اوجه القصور في عمله وما هي طرق تحسين أدائه الوظيفي ، وهي الميزة التي لا يوفرها نظام العمل عن بُعد ، خاصة في حال إهمال مراجعات الأداء والاجتماعات الفردية المنتظمة .

3- عدم وجود فرص للترقية : يصعب نظام العمل عن بُعد على المديرين والمشرفين تقييم الموظفين الذين يستحقون الترقية أو الزيادة ، إذ أن عدم وجود أي تفاعل مباشر يجعل إنتاجية الموظف غامضة ، وبالتالي تصبح عملية تقييمه صعبة للغاية .

فقدان التوازن بين العمل والحياة : يؤدي نظام العمل عن بُعد الى فقدان التوازن بين العمل والحياة ، عندما لا يجيد الموظف تنظيم أوقات عمله داخل المنزل ، خاصة إذا كان يقوم بأنشطة منزلية تعوقه عن أداء مهام عمله ، فقد تزداد ساعات العمل إلى 10 ساعات بدلاً من 8 ساعات على سبيل المثال ، وهو ما يشعره بالإرهاق وانخفاض الروح المعنوية .

2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي

تتعلق بعدم فعالية التنفيذ ، أو ضعف الأدوات ، أو نقص التدريب العملي للموظفين والمديرين :

- 1- تقليل الفصل بين العمل والمنزل : هناك بعض الأشخاص الذين يعملون من المنزل يضطرون إلى تحويله إلى مكتب للعمل ، وبالتالي يشعرون بأن منازلهم باتت مرتبطة بالتزام مهني بدلاً من الاسترخاء والراحة .
 - 2- حدوث اضرار صحية : بعض الأشخاص لا يستفيدون من ميزة العمل عن بُعد في ممارسة التمارين خلال أوقات الراحة ، وبالتالي تصبح تحركاتهم على مدار اليوم أقل مما كانوا سيفعلون إذا ذهبوا إلى مكاتبهم في الشركات ، فينتهي بهم الأمر إلى أضرار صحية تظهر آثارها على المدى البعيد .
 - 3- إنخفاض الإنتاجية : من أبرز مشاكل العمل عن بُعد انخفاض الإنتاجية لدى البعض ، وذلك نتيجة عدم وجود مدير أو زملاء عمل آخرين والحصول على المزيد من الخصوصية التي تؤدي إلى الانجراف إلى عادات غير منتجة مثل أخذ فترات راحة متكررة أو التصفح في الهاتف بصورة مستمرة .
 - 4- اوقات الاستجابة المتأخرة : يؤدي العمل عن بُعد إلى حدوث فجوة في الاتصالات بين الموظفين ، فقد تكون لدى أحدهم حاجة ملحة متعلقة بالعمل تتطلب التواصل مع موظف أو مدير آخر عن بُعد ، وبالتالي فإن الاعتماد على رد الطرف الآخر عبر رسائل البريد الإلكتروني قد يؤدي ذلك إلى إضاعة الوقت ، خاصة إذا اختلفت مواعيد عمل الطرفين .
 - 5- المشكلات الإدارية : هناك بعض المشكلات المتعلقة بإدارة العمل تواجه العاملين عن بُعد فلا يستطيعون حلها ، وأبرزها إدارة الاتصال بالإنترنت بمفردهم واستخدام تطبيقات مثل قوائم المهام و برامج إدارة المشاريع ، إذ يتعين عليهم تعلمها للحفاظ على إنتاجيتهم .
- صعوبة إدارة الموظفين : وهو تحدي تواجهه إدارات الشركات التي تعتمد على موظفين يعملون عن بُعد ، إذ أن هذا النظام يؤدي إلى عدم وجود إشراف مادي مباشر ، وبالتالي يكون من الصعب التأكد من بقاء الموظفين في مهمة وإكمال عملهم بالمستوى المطلوب .

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

3.1. أهمية الدراسة

خلال السنوات الأخيرة ، بات العمل عن بُعد هو النهج الذي تتبعه العديد من المنظمات ، خاصة بعد انتشار جائحة كورونا والتي فرضت على أصحاب الأعمال تكليف الموظفين بالعمل من المنزل أو خارج بيئة المكتب التقليدية للحد من انتشار الفيروس ، وعلى الرغم من أن هذا الاتجاه اضطراري في المقام الأول ، إلا أنه سلط الضوء على الفوائد غير المرئية للعمل عن بُعد ، والتي سنعرضها على مستويين وهما :

1.3.1. على المستوى النظري:

تقدم كأفكار ومفاهيم عامة :

1-زيادة التنوع في الفريق :عندما تعتمد المنظمة نظام العمل عن بُعد في أحد أقسامها أو في جميع الأقسام ، فهي تستعين بموظفين يعيشون في مدن وبلدان مختلفة ، وتستقطب أفضل المواهب من أي مكان ، وبالتالي فإن تجاوز الحدود الجغرافية بين أعضاء الفريق يعزز من التنوع في بيئة العمل وهو ما يؤدي إلى المزيد من الإبداع والانفتاح داخل الفرق .

2-نمط حياة أكثر استدامة : يرتبط نظام العمل عن بُعد بممارسات ذات تأثير إيجابي على البيئة ، وعلى سبيل المثال ، فإن العمل من المنزل لا يتطلب ركوب سيارة أو حافلة أو وسائل نقل أخرى تستخدم الوقود ، وبالتالي تقل انبعاثات الكربون ، إضافة إلى التقليل من شراء وجبات الغذاء التي تأتي في عبوات يجب التخلص منها ، ومن ثم تقل مصادر التلوث البيئي .

3-زيادة الإنتاجية : قد يكون العمل عن بُعد سبباً في زيادة إنتاجية بعض الأشخاص مقارنة بنظرائهم في المكتب نظراً للعديد من العوامل أبرزها ابتعادهم عن عوامل التششتيت التي تحدث في المكاتب المشتركة ، إضافة إلى العمل في أوقات مختلفة من اليوم والذي يتيح للموظف اختيار وقت العمل الذي ينشط فيه لتزداد فيه إنتاجيته ، وبالتالي لن يهتم أصحاب الأعمال بجدول عمل الموظف طالما أنه يكمل مهامه في الوقت المحدد .

المرونة : لا يقتصر نظام العمل عن بُعد على تنفيذ مهام العمل من المنزل فقط ، بل يمكن إتمام مختلف المهام من أي مكان مثل المقاهي أو النوادي ، وبالتالي فإن ميزة المرونة في مكان العمل تجذب الكثير من الموظفين الذين يجدون راحتهم في عدم التقيد بمكان معين للعمل .

2.3.1. على المستوى التطبيقي:

تقدم كأثر ملموس ومُجرب عملياً :

1- تقليل الوقت المهدور : من أبرز مميزات العمل عن بُعد وبالتحديد في المنزل ، أنه يوفر الوقت الذي يستغرقه الموظف في الانتقال من المنزل إلى مكان العمل والعكس ، وهو ما يمنع حدوث أي تأخير في يوم العمل ، إضافة إلى أن ذلك يساعد في تخفيف التوتر وتحسين الإنتاجية .

2- اتباع أسلوب حياة أكثر صحة : يساعد نظام العمل عن بُعد على اتباع أسلوب حياة صحي ، إذ أنه يتيح المزيد من الوقت لممارسة الرياضة ، فضلاً عن التركيز على عناصر أخرى وهي :

تغذية افضل : عندما يعمل الموظف من منزله ، يمكنه إعداد الطعام الصحي وتناوله خلال ساعات العمل ، عكس ما تفرض عليه بيئة العمل الخارجية من أطعمة سريعة غير صحية .

لياقة افضل : يتيح العمل عن بُعد القيام بتمارين من وقت لآخر حسب الحاجة ، وبالتالي تجنب المشكلات الصحية الناجمة عن الجلوس بلا حراك والنظر إلى الكمبيوتر فترات طويلة .

رفاهية عاطفية أفضل : هناك بعض الأشخاص ممن يصابون بالتوتر والقلق عند عملهم في بيئات عمل تقليدية ، وبالتالي فإن العمل عن بُعد يتيح لهم مساحات اجتماعية أكثر هدوءاً .

3- توازن أفضل بين العمل والحياة : يساعد العمل من المنزل على تحسين التوازن العام بين العمل والحياة ، لأنه يتيح للشخص قضاء المزيد من الوقت مع عائلته ، أو قضاء بضع ساعات في منتصف اليوم لتناول الغداء مع صديق أو الذهاب إلى موعد ، وبالتالي يحصل الشخص على المزيد من الوقت المُخصص لإنهاء عمله ، فيشعر بالرضا عن طريقة إدارته لعمله وعدم تأثيره على حياته الخاصة .

4- تقليل النفقات : من أهم فوائد العمل عن بُعد ، أنه يساعد على تقليل نفقات التنقل من وإلى مكان العمل ، سواء نفقات المواصلات العامة أو حتى وقود السيارة الشخصية ، كما أن العمل من المنزل يتيح توفير النفقات المتعلقة بالعمل من المكتب مثل الأموال التي تُنفق على وجبات الطعام أو المشروبات .

تقليل التغيب وانخفاض معدل الدوران : ينمي نظام العمل عن بُعد المشاعر الإيجابية لدى الموظفين عندما يعتقدون أن صاحب العمل يثق بهم ، فيزداد شعورهم بالولاء للمنظمة ، وتقل احتمالات بحثهم عن مكان آخر للعمل ، وهو ما يؤدي في النهاية إلى زيادة الاحتفاظ بالموظفين وانخفاض معدل دورانهم .

4.1. أسئلة الدراسة

- ما هي الفوائد الرئيسية للعمل عن بُعد لإنتاجية الموظفين ؟
- كيف يؤثر العمل عن بُعد على التواصل والتعاون بين الموظفين ؟
- ما هي التحديات الشائعة التي يواجهها العاملون عن بُعد والتي تؤثر على الإنتاجية ؟
- كيف يمكن للمؤسسات دعم الموظفين عن بُعد لتعزيز الإنتاجية ؟
- ما هي الاستراتيجيات التي يمكن أن تساعد في خلق ثقافة عمل عن بُعد داعمة ؟

5.1. أهداف الدراسة

في ظل الإهتمامات البحثية المتزايدة للأدبيات المختلفة التي تطرقت لموضوع هذه الدراسة ومن منطلق أهمية الإنتاجية ، تأتي هذه الدراسة لإستشراف أثر أبعاد “ العمل عن بُعد “ على “ إنتاجية العاملين “ والوقوف على أهم تلك الأبعاد ودورها في تعزيز الإنتاجية لدى الموارد البشرية بها . وتهدف هذه الدراسة إلى :

- 1- النظر نحو إمكانية توفير خيارات عمل متعددة للموظفين وجهات عملهم ، لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية بما لا يؤثر في تحقيق الأهداف في جهة العمل .
 - 2- النظر نحو إمكانية توفير فرص عمل جديدة غير تقليدية واستقطاب الكفاءات المتميزة والحفاظ عليها .
 - 3- الكشف عن مستوى تطبيق “ العمل عن بُعد “ لموظفي كلية التجارة بجامعة المنصورة محل الدراسة .
 - 4- الكشف عن مستوى تطبيق “إنتاجية العاملين “ بكلية التجارة بجامعة المنصورة محل الدراسة .
 - 5- الكشف عن مستوى التأثير بين “ العمل عن بُعد “ و “ إنتاجية العاملين “ .
 - 6- وضع مجموعة من التوصيات في ضوء استنتاجات الدراسة تسهم في تعزيز “ العمل عن بُعد “ و إنتاجية العاملين بكلية التجارة جامعة المنصورة .
- اقتراح مجموعة من التوجهات المستقبلية في مجال أدبيات و أبحاث إدارة الأعمال و الموارد البشرية حول موضوع الدراسة الحالية .

6.1. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ ل “ العمل عن بُعد “ (المتغير المستقل) على “ إنتاجية العاملين “ ، (المتغير التابع)

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية :

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ العمل عن بُعد بشكل كلي على جودة المنتج .
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ العمل عن بُعد بشكل كلي على حجم الإنتاج .

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ للعمل عن بُعد بشكل جزئي على جودة المنتج .

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ للعمل عن بُعد بشكل جزئي على حجم الإنتاج .

5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ للعمل عن بُعد عند الطلب على جودة المنتج .

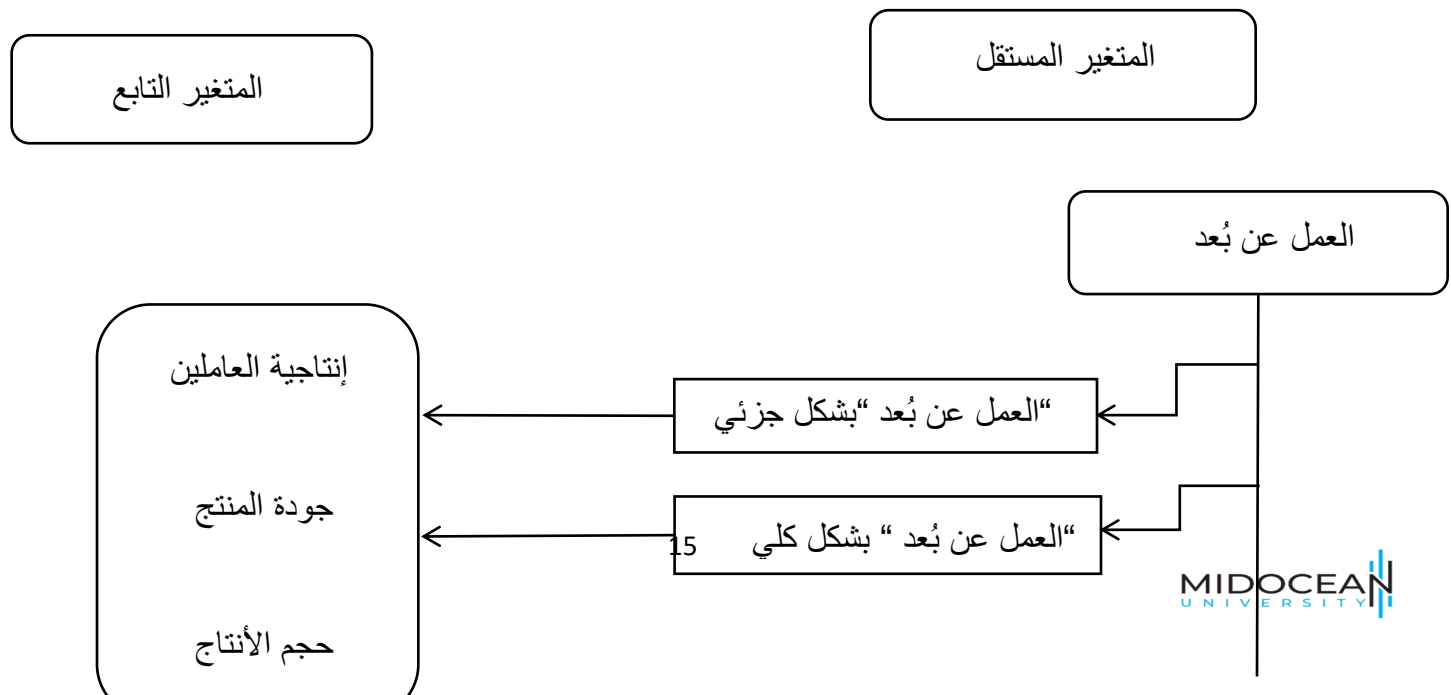
6- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ للعمل عن بُعد عند الطلب على حجم الإنتاج .

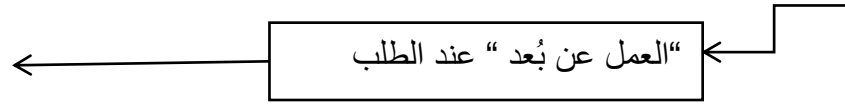
7.1. نموذج الدراسة

تتكون الدراسة من المتغيرات التالية :

المتغير المستقل : “العمل عن بُعد وتمثل بالأبعاد التالية : العمل عن بُعد بشكل كلي ، العمل عن بُعد بشكل جزئي ، العمل عن بُعد عند الطلب .

المتغير التابع : إنتاجية العاملين وتمثل بالأبعاد التالية : جودة المنتج ، حجم الإنتاج .





8.1. الدراسة الميدانية

أثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين - جامعة المنصورة (2022)
دراسة ميدانية في كلية التجارة بجامعة المنصورة شملت 86 موظفاً باستخدام منهج وصفي تحليلي ،
وتوصلت الى ارتباط بين العمل عن بُعد وزيادة الإنتاجية وفقاً لاستبانة منظمة .

9.1. مخطط المشروع

الفصل الاول : الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : المناقشة والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.2. المقدمة:

الدراسات العربية :

دراسة (اليافي العمري ، 2013) بعنوان : الإتجاهات النفسية لممارسة "العمل عن بُعد " هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الإتجاهات نحو مفهوم " العمل عن بُعد " وقد تم استهداف طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود . ووزعت (261) استبيان على طلبة وطالبات الكلية . وتم استخدام عدد من الاساليب الإحصائية للإجابة على اسئلة الدراسة .

وتوصلت الدراسة إلى أن تحقيق الأهداف من خلال ممارسة "العمل عن بُعد " حصل على درجة تأثير عالية في بعد التمكين في بيئة العمل . و ان درجة التأثير في اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال نحو "العمل عن بُعد " تكمن في "العمل عن بُعد " يساعد على زيادة إنتاجية ممارسيه .

وأن أهم العوامل المؤثرة في رضا ممارسي "العمل عن بُعد " تمثل في رضا الأهل بالدرجة الأولى ثم الرؤساء والزملاء ، بالدرجة الثانية قدرة الفرد الإنتاجية أثناء قيامه بعمله عن بُعد وجاء بالمرتبة الثالثة رضا الفرد عن ممارسته "العمل عن بُعد " .

دراسة (ابو ماضي ، 2015) ، بعنوان : تقييم تجربة "العمل عن بُعد " في قطاع غزة ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مجال العمل عن بُعد في (24) شركة عاملة في هذا المجال في قطاع غزة والبالغ عددهم (115) موظف . تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي الاحصائي spss ، واستخدمت الباحثة اساليب احصائية "النسب المئوية " التكرارات ، المتوسط الحسابي ، معامل الفا كرونباخ ، ومعامل الارتباط و اختبار التباين الأحادي .

وتوصلت الدراسة إلى أن : مستوى التجربة المتاحة للعمل عن بُعد في قطاع غزة يعد متوسطاً حيث بلغ 67% ، و أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الشركات يعد جيداً حيث بلغ 72% ، وأن مستوى المعرفة بالعمل عن بُعد في قطاع غزة يعد ضعيفاً .

وأن مستوى الثقة بين أطراف نظام "العمل عن بُعد " تعد متوسطة .

دراسة (أبو مللة ، 2018) قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بُعد وعلاقته بالإنتاجية هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع "العمل عن بُعد وقابليته من الخريجين وتحديد أثره على الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة .

واستخدمت الدراسة التحليل الوصفي إضافة إلى المنهج القياسي من خلال توزيع استبانة على العاملين والشركات . وتم توزيع (234) استبانة على مجتمع الدراسة .

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها : أن هناك علاقة طردية بين كل من البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، والرضا الوظيفي ، والثقة ، والإنتاجية .

واستناداً إلى نتائج الدراسة فقد أوصت الدراسة إلى ضرورة أن تهتم الجهات الرسمية بتوفير البنية التحتية كالكهرباء ووسائل الاتصال الحديثة ، وذلك لزيادة الإستثمار في هذا القطاع .

كما أوصت بالعمل على سن قوانين تقرر الحد الأدنى من الأجور للعاملين في هذا المجال ، ومواكبة النظام التعليمي في الجامعات ومراحل الثانوية لوسائل الاتصال الحديثة .

دراسة (جراد ، 2020) : متطلبات تطبيق أسلوب "العمل عن بُعد " في المنظمات العامة ، دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر .

تدور الدراسة حول تطبيق نظام "العمل عن بُعد" مع البحث عن توفير مجموعة من المتطلبات و الاشتراطات الضرورية لتهيئة البيئة المناسبة لتطبيقه ، والتي تتمثل في الجوانب القانونية التي تحقق شرعية وقانونية النظام ، وتنظيم العلاقة بين جهات العمل المختلفة عام وخاص ، والعاملين عن بعد بما يضمن حقوق والتزامات كلا الطرفين إضافة إلى المتطلبات التكنولوجية اللازمة لاستخدام النظام ، خاصة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ، وكان من نتائج الدراسة تقديم نموذج مبدئي للمتطلبات الأساسية لتطبيق أسلوب "العمل عن بُعد" من خلال تحديد المتطلبات القانونية اللازمة لتطبيق "العمل عن بُعد" وما تتضمنه من قوانين وتشريعات لتنظيم العلاقة بين جهة العمل والعاملين عن بُعد وتحديد مسؤوليات والتزامات كلا الطرفين ، مع تحديد مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وطرق الاتصال المناسبة بين العاملين والمديرين والمشرفين ، مع التعرف على طبيعة المتطلبات التنظيمية التي يجب توفيرها لاتباع أسلوب "العمل عن بُعد" مع عرض بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تساهم بتشجيع الأفراد لإختيار العمل بهذا الأسلوب ، بالإضافة إلى عرض التجارب الدولية في مجال تلبية متطلبات "العمل عن بُعد" بهدف استخلاص الدروس المستفادة .

2.2. المتغير المستقل

يشير هذا المصطلح إلى العمل المنجز في موقع خارج بيئة العمل التقليدية طبقاً لطبيعة الأعمال المسندة والممكنات التي تسمح للموظفين للعمل من المنزل بشكل دائم أو جزئي أو بعض الوقت (قرني ، 2021). كما يمكن تعريف العمل عن بُعد : بالعمل بعيداً عن مقر العمل الأصلي ، أو العمل من المنزل بالاستعانة بالوسائط الإلكترونية (عبد الجليل ، 2017) .

ويعرف الباحث العمل عن بُعد على أنه : القدرة على إنجاز المهام الموكلة للعاملين من مكان بعيد عن مقر العمل ، وذلك باستخدام تكنولوجيا المعلومات واساليب الاتصالات الحديثة .

وتتمثل أبعاد "العمل عن بُعد" في هذه الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد هي كالتالي :

البعد الأول : العمل عن بُعد بشكل كامل : نوع من العمل يقتصر على تحقيق الإنجاز كاملاً وفق معايير تحددها الجهة التي يعمل معها الإنسان ولكن يتطلب منه الحضور على شبكة الإنترنت بدوام ومواعيد الجهة المتعاقد معها ،اي الوظائف التي يمكن تأديتها بشكل كامل خارج مكان العمل الرسمي .
(الأسمرى ، 2013) .

البعد الثاني : العمل عن بُعد بشكل جزئي : يمكن للموظف بناء على طلب من جهة عمله تقسيم وقت عمله بين مقر العمل الرئيسي ومكان "العمل عن بُعد " بنسب متساوية أو مختلفة . وقد يكون ذلك بساعات في اليوم أو ايام في الأسبوع أو الشهر . (walter , 2013 : p.52) .

البعد الثالث : العمل عن بُعد عند الطلب : عمل الموظف متحرراً من قيود الوقت و إطارات الدوام التي تحددها الشركة ويكون التركيز على كمية الإنتاج .
ويمكن للوظائف تأديتها بشكل كامل من خارج العمل الرسمي .

ويقصد به أيضاً ترتيبات العمل المرنة وإمكانية قيام العاملين بتعديل أنماط عملهم ، بما في ذلك استخدام ترتيبات العمل عن بُعد ، أو جداول العمل المرنة ، أو تخفيض ساعات العمل (شيلر ، 2019) .

3.2. المتغير التابع

إنتاجية العاملين : يحتل موضوع الإنتاجية أهمية بارزة في كل القطاعات والمؤسسات الاقتصادية وغيرها ، على اعتبار أن الإنتاجية مؤشر ضروري وهام للتعرف على مستوى الأداء والقدرة على الإنتاج في مختلف القطاعات والمنشآت الاقتصادية ، ذات التخصصات المتنوعة والأحجام المختلفة .

وتحظى الإنتاجية بأهمية خاصة في اقتصاديات الدول كافة وذلك نظراً إلى الدور الذي تؤديه في سرعة نمو المجتمعات وتحسين مستوى معيشة السكان (قرني ، 2021) .

كما تعد الإنتاجية مؤشراً يعكس مدى الكفاءة في استخدام الموارد البشرية وغير البشرية المتاحة داخل الوحدات الاقتصادية فضلاً عن أنها تعد دليلاً على ما يطرأ على القطاعات من تطور علمي وتقني (حسين ، 2011) .

ويعرف (walter , 2013 : 29) الإنتاجية بأنها : مصطلح يشير الى زيادة إنتاجية العاملين نظراً لتركيز نظام "العمل عن بُعد " في تقييم أداء العاملين على إنتاجية الموظف بشكل كبير جداً بدلاً من تركيزه على محاسبة الموظف على حضوره اليومي لمقر العمل .

ويعرف الباحث الإنتاجية على أنها "مؤشر لقياس حجم المدخلات المطلوب توافرها لتحقيق حجم معين من المخرجات .

وتتمثل أبعاد "إنتاجية العاملين " في هذه الدراسة من خلال البعدين التاليين :

البعد الأول - جودة المنتج : نوع من العمل يعبر عن الجودة الفائقة للمنتج / الخدمة ذا جودة وفقاً لخصائص ومواصفات يطلبها العميل "مطابقة المواصفات " .

كما يشتمل على وقاية المنتج / الخدمة من أي أخطاء ، بمعنى انه يجب أن يكون معيار الأداء في الجودة هو "صفر عيوب " .

ويعبر الأداء الجيد عن الجودة القائمة على المستخدم ومدى ملائمة وقدرة المنتج / الخدمة أو على مطابقة توقعات ومتطلبات المستهلك .(علوطي ، 2008) .

كما تعتمد على الموثوقية التي تنبني على منح العميل المعلومات الموثوقة حول أقصى مدة صلاحية للمنتج (جراد ، 2020) .

البعد الثاني - حجم الإنتاج : وهي تعبر عن كمية الإنتاج المنتج خلال فترة زمنية معينة مقسوماً على عدد العمال خلال هذه الفترة (بابكر ، 2007) .

4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

وإستناداً إلى اهداف الدراسة ، وطبقاً لمتغيراتها ، فقد إستخدم الباحث البرنامج الإحصائي (spss) ، وتحديدً البرامج التالية :

- التكرارات والنسبة المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعرض وتحليل نتائج إجابات أفراد العينة ، ومن ثم بيان درجة التشتت للقيم عن وسطها الحسابي .
- إختبار (t test) لقياس معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين .
- معامل الإنحدار البسيط ، وذلك لتحديد طبيعة التأثير بين متغيرين ، وتحديد الاتصال الداخلي لفقرات الإستبانة الخاصة بالعمل عن بُعد ، وإنتاجية العاملين .
- معامل الإنحدار المتعدد لتحديد طبيعة علاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسية من جهة ، وبين أبعاد كل منهما من جهة أخرى .

5.2. الخاتمة

من خلال ما تم عرضه في هذه الدراسة لإظهار مدى اهمية توفر أبعاد "العمل عن بُعد " الواردة في هذه الدراسة لدى العاملين في كلية التجارة بجامعة المنصورة ، وما يعكسه ذلك على مستوى إنتاجية العاملين بالكلية ، تبين ضرورة التأكيد على المنظمات ، بشكل عام ، وعلى كلية التجارة بجامعة المنصورة بضرورة اتباع أساليب حديثة لتوفير معطيات جيدة لبيئة العمل ، بحيث تتوافق مع متطلبات

"العمل عن بُعد" ، الأمر الذي سينعكس تأثيره بشكل طردي ، ومباشر ، على مستوى إنتاجية العاملين ، وعلى جودة أدائهم لأعمالهم ، وسيظهر مردوده جلياً في تحسن مستوى ردود أفعال المتعاملين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها هذه المنظمات ، وهو ما سيصب بالقطع في صالح المنظمة .

وقد كشفت النتائج الإحصائية للدراسة عن أن تقييم مفردات العينة لأبعاد "العمل عن بُعد" كان إيجابياً ، كما أن تقييم مفردات العينة لأبعاد "إنتاجية العاملين" كان أيضاً إيجابياً ، وأظهرت نتائج الدراسة عدم صحة فرضية العدم الرئيسية التي تبنتها الدراسة ، حيث ثبت وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد "العمل عن بُعد" مجتمعة ومنفردة ، وأبعاد "إنتاجية العاملين" عند مستوى دلالة $0.05 \leq a$. وهو ما يتفق مع عدد من الدراسات الاستطلاعية والنماذج الاستدلالية التي اعتمدها الباحث في متن هذه الدراسة. كما تم طرح التوصيات التي توصي بها دراسة .

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

من خلال ما تم عرضه في هذه الدراسة لإظهار مدى أهمية توفر أبعاد "العمل عن بُعد" الواردة في هذه الدراسة لدى العاملين في كلية التجارة بجامعة المنصورة ، وما يعكسه ذلك على مستوى إنتاجية العاملين بالكلية ، تبين ضرورة التأكيد على المنظمات ، بشكل عام ، وعلى كلية التجارة بجامعة المنصورة بضرورة اتباع أساليب حديثة لتوفير معطيات جيدة لبيئة العمل ، بحيث تتوافق مع متطلبات "العمل عن بُعد" ، الأمر الذي سينعكس تأثيره بشكل طردي ، ومباشر ، على مستوى إنتاجية العاملين ، وعلى جودة أدائهم لأعمالهم ، وسيظهر مردوده جلياً في تحسن مستوى ردود أفعال المتعاملين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها هذه المنظمات ، وهو ما سيصب بالقطع في صالح المنظمة .

وقد كشفت النتائج الإحصائية للدراسة عن أن تقييم مفردات العينة لأبعاد "العمل عن بُعد" كان إيجابياً ، كما أن تقييم مفردات العينة لأبعاد "إنتاجية العاملين" كان أيضاً إيجابياً ، وأظهرت نتائج الدراسة عدم صحة فرضية العدم الرئيسية التي تبنتها الدراسة ، حيث ثبت وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد "العمل عن بُعد" مجتمعة ومنفردة ، وأبعاد "إنتاجية العاملين" عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$. وهو ما يتفق مع عدد من الدراسات الاستطلاعية والنماذج الاستدلالية التي اعتمدها الباحث في متن هذه الدراسة . كما تم طرح التوصيات التي توصي بها دراسة .

1.3. المقدمة

2.3. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

4.3. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

5.3. طريقة جمع البيانات

6.3. أنواع البيانات

7.3. إجراءات التحليل الإحصائي

8.3. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.4. المقدمة

2.4. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

3.4. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

5.4. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

6.4. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

1.5. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

2.5. توصيات الدراسة:

3.5. الخاتمة:

قائمة المراجع

جامعة ابو ظبي ، المؤلف (حسام قرني ، 14 ابريل 2022 م)

https://journals.ekb.eg/article_229983.html

الموارد البشرية ، المؤلف (اورورا للتدريب ، 26\06\2024)

<https://auroratrainingadvantage.com/articles/impact-of-remote-work-on-employee-productivity/>

ايجابيات وسلبيات العمل عن بُعد : أبرز فوائد وعيوب العمل ، المؤلف (كتابة بكة ، 2 يناير 2025)

<https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%A7%D9%8A%D8%AC%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D8%B9%D8%AF>

مجلة كلية السياسة والاقتصاد- المجلد الخامس عشر - العدد الرابع عشر ، (حسام قرني احمد ، ابريل 2022)

https://jocu.journals.ekb.eg/article_229983_af300f6520e4a1dbdc9b3ae26cada262.pdf

الملاحق

استبيان تأثير سياسات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين داخل المؤسسات .
من خلال جمع آراء وتجارب المشاركين ، نسعى إلى فهم مدى فعالية هذه السياسات في تحسين الأداء
الوظيفي ، ورفع مستوى الرضا الوظيفي ، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل .

الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

العمر :

☐ أقل من 25

☐ من 25 إلى 35

☐ من 36 إلى 45

☐ 45 فأكثر

مؤهلك العلمي :

☐ ثانوي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا

عدد سنوات الخبرة في الإدارة :

☐ أقل من سنة

☐ 1-3 سنوات

☐ 4-6 سنوات

☐ 6 سنوات فأكثر

قسم 2

طبيعة العمل عن بُعد :

هل تعمل عن بُعد بشكل كامل أم جزئي ؟

☐ كامل

☐ جزئي

☐ لا أعمل عن بُعد حالياً

كم عدد الأيام التي تعمل فيها عن بُعد أسبوعياً ؟

☐ يوم واحد

☐ يومان

☐ 3 أيام أو أكثر

هل لديك بيئة عمل مناسبة في المنزل (مساحة هادئة ، إنترنت جيد ، تجهيزات مكتبية)؟

☐ نعم

☐ إلى حد ما

☐ لا

قسم 3

الانتاجية والأداء

هل تشعر أن إنتاجيتك زادت أم انخفضت أثناء العمل عن بُعد ؟

☐ زادت

☐ لم تتغير

☐ انخفضت

ما الأسباب التي تراها مؤثرة في إنتاجيتك أثناء العمل عن بُعد ؟

☐ وضوح الأهداف و المهام

☐ التواصل مع الزملاء والمدير

☐ بيئة العمل المنزلية

☐ الحافز الشخصي

☐ عوامل أخرى

كيف تقيم قدرتك على إدارة الوقت أثناء العمل عن بُعد ؟

☐ ممتازة

☐ جيدة

☐ مقبولة

☐ ضعيفة

هل تلاحظ زيادة في عدد ساعات العمل مقارنة بالعمل من المكتب ؟

☐ نعم

☐ لا

☐ أحياناً

قسم 4

الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل

إلى أي مدى تشعر بالرضا عن تجربة العمل عن بُعد ؟

☐ راضٍ جداً

☐ راضٍ

☐ محايد

☐ غير راضٍ

هل ساهم العمل عن بُعد في تحسين التوازن بين حياتك الشخصية والمهنية ؟

☐ نعم

☐ إلى حد ما

☐ لا

هل تشعر بالعزلة أو قلة التواصل مع فريق العمل ؟

☐ دائما

☐ احيانا

☐ نادراً

☐ أبداً

قسم 5

المقترحات والتوصيات :

ما أبرز التحديات التي تواجهك أثناء العمل عن بُعد ؟

ما المقترحات التي تراها مناسبة لتحسين تجربة العمل عن بُعد في مؤسستك ؟
