

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الأعمال

عنوان البحث

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

إعداد الطالب/ماجد الدحيم

242000931

إشراف/

. الفيصّل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جرّاد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

5	الفصل الاول
6	مقدمة الدراسة
7	مشكلة الدراسة
9	اهمية الدراسة
11	اهداف الدراسة
13	تساؤلات الدراسة
15	فرضيات الدراسة
16	مصطلحات الدراسة
17	متغيرات الدراسة
20	الفصل الثاني
21	الدراسات السابقة
28	الإطار النظري
31	• مفهوم العمل عن بعد وتطوره:
34	• نظريات الإنتاجية في بيئة العمل عن بعد:
37	• نظريات الرفاهية في بيئة العمل عن بعد:
40	• تأثير التكنولوجيا على العمل عن بعد:

43	• التغييرات الثقافية والإدارية في بيئة العمل عن بعد:
46	• التحديات القانونية والتنظيمية للعمل عن بعد:
49	• تأثير العمل عن بعد على القطاع الخاص السعودي:
52	• نماذج العمل عن بعد الناجحة:
55	• مستقبل العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا:
58	الخاتمة
59	الفصل الثالث
60	منهجية الدراسة
60	مجتمع الدراسة
61	أدوات جمع البيانات
61	حدود الدراسة
62	الاستبيان
68	الفصل الرابع
69	التحليل الإحصائي
76	النتائج
78	التوصيات
82	المراجع

85	الملخص
86	الملاحق

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرفاهية في مجال التكنولوجيا، باستخدام استبيان تم توزيعه على 100 مشارك. أظهرت النتائج أن معظم المشاركين هم من فئة الشباب، ذكور، حاصلون على بكالوريوس، ولديهم خبرة متوسطة في مجال التكنولوجيا.

أشارت الدراسة إلى أن العمل عن بعد لا يؤثر سلبًا على الإنتاجية، بل قد يحسن جودة وكمية العمل والالتزام بالمواعيد. كما أن له تأثير إيجابي على الرفاهية، حيث يحسن الصحة النفسية والرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتشجيع العمل عن بعد مع توفير الدعم اللازم للموظفين للحفاظ على الإنتاجية والرفاهية، وتوفير بيئة عمل منزلية مناسبة، وتحديد ساعات عمل واضحة، وتعزيز التواصل والتعاون، وقياس الأداء وتقديم التغذية الراجعة، وتشجيع التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وتعزيز الرضا الوظيفي.

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؟

مشكلة الدراسة:

- المشكلة الرئيسية:

1. يواجه قطاع التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي تحديات في تحقيق التوازن الأمثل بين فوائد العمل عن بعد وتأثيراته المحتملة على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم. فبينما يوفر العمل عن بعد مرونة ومزايا قد تعزز من جاذبية الشركات للكفاءات، إلا أنه يثير تساؤلات حول كيفية الحفاظ على مستويات الإنتاجية العالية وضمان رفاهية الموظفين في بيئة عمل غير تقليدية.

- المشكلات الفرعية:

1. تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين:
1. صعوبة قياس وتقييم أداء الموظفين عن بعد.
2. تحديات التواصل والتعاون بين فرق العمل عن بعد.

3. تأثير عوامل التشتت في بيئة العمل المنزلية على التركيز والإنتاجية.

2. تأثير العمل عن بعد على رفاة الموظفين:

1. زيادة الشعور بالعزلة والوحدة لدى الموظفين.
2. تداخل الحدود بين الحياة العملية والشخصية.
3. تأثير ضغوط العمل عن بعد على الصحة النفسية والجسدية.

3. تحديات تطبيق العمل عن بعد في القطاع الخاص السعودي:

1. تحديات البنية التحتية التقنية.
2. تحديات التغيير الثقافي والإداري.
3. تحديات الحفاظ على الأمن السيبراني.

الأهمية العلمية للدراسة:

• إثراء الأدبيات العلمية:

1. تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع العمل عن بعد، خاصة في سياق صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي، حيث لا تزال الدراسات في هذا المجال محدودة.
2. تقدم الدراسة تحليلاً معمقاً لتأثير العمل عن بعد على متغيرات مهمة مثل إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم، مما يساهم في فهم أعمق لهذه الظاهرة.
3. تساهم الدراسة في تطوير نماذج ونظريات تفسر العلاقة بين العمل عن بعد والمتغيرات المرتبطة به.

• توفير بيانات ومعلومات موثوقة:

1. توفر الدراسة بيانات ومعلومات موثوقة حول واقع العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
2. تعتمد الدراسة على منهجية علمية دقيقة في جمع البيانات وتحليلها، مما يضمن مصداقية النتائج.
3. تساهم نتائج الدراسة في توفير قاعدة بيانات يمكن للباحثين الآخرين الاعتماد عليها في إجراء دراسات مستقبلية.

الأهمية العملية للدراسة:

• تقديم توصيات عملية للشركات:

1. تقدم الدراسة توصيات عملية للشركات في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي حول كيفية تطبيق نظام العمل عن بعد بشكل فعال.
2. تساعد التوصيات الشركات على تحقيق التوازن الأمثل بين فوائد العمل عن بعد وتأثيراته المحتملة.
3. تساهم التوصيات في تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم.

• مساعدة صناع القرار في وضع السياسات:

1. تساعد نتائج الدراسة صناع القرار في وضع السياسات والتشريعات المتعلقة بالعمل عن بعد.
2. تساهم الدراسة في توفير معلومات دقيقة حول التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بعد، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة.
3. تساهم الدراسة في تعزيز التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية.

• تحسين تجربة الموظفين:

1. تساهم الدراسة في تحسين تجربة الموظفين الذين يعملون عن بعد.

2. تساعد نتائج الدراسة الشركات على فهم احتياجات الموظفين وتوفير الدعم اللازم لهم.

3. تساهم الدراسة في تعزيز ثقافة العمل عن بعد الإيجابية.

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي:

1. تقييم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

- الأهداف الفرعية:

1. تحديد تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

2. قياس تأثير العمل عن بعد على رفاهية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

3. استكشاف العوامل التي تؤثر على نجاح تطبيق العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

4. تقديم توصيات عملية للشركات في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي حول كيفية تطبيق نظام العمل عن بعد بشكل فعال.
5. تحديد التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بعد في سياق القطاع الخاص السعودي.
6. تحليل تأثير البنية التحتية التقنية على فعالية العمل عن بعد.
7. فهم تأثير التغييرات الثقافية والإدارية على تبني العمل عن بعد.
8. تقييم تأثير العمل عن بعد على التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين.
9. تحليل تأثير العمل عن بعد على التواصل والتعاون بين فرق العمل.

تساؤلات الدراسة:

• التساؤل الرئيسي:

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

• التساؤلات الفرعية:

1. كيف يؤثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟
2. ما هي العوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظفين خلال العمل عن بعد؟
3. كيف يؤثر العمل عن بعد على رفاهية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟
4. ما هي العوامل التي تؤثر على رفاهية الموظفين خلال العمل عن بعد؟
5. ما هي التحديات التي تواجه الشركات في تطبيق نظام العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟
6. ما هي الفرص التي يوفرها العمل عن بعد للشركات والموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

7. كيف تؤثر البنية التحتية التقنية على فعالية العمل عن بعد في صناعة

التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

8. ما هو تأثير التغييرات الثقافية والإدارية على تبني العمل عن بعد في

صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

9. كيف يؤثر العمل عن بعد على التوازن بين الحياة العملية والشخصية

للموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

10. كيف يؤثر العمل عن بعد على التواصل والتعاون بين فرق العمل في

صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

فرضيات الدراسة:

• الفرضية الرئيسية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

• الفرضيات الفرعية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على رفاهية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المتعلقة بالبنية التحتية التقنية ونجاح تطبيق العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغييرات الثقافية والإدارية ونجاح تطبيق العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

5. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي.

6. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التواصل والتعاون بين فرق العمل 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. رفاهية 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.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

■ دراسة: "العمل عن بعد"

● المؤلفون:

○ الجريدة الرسمية رقم 5450 نظام العمل المرن رقم 22 لسنة (2017)

○ الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (2020)

○ Proulhac, L. & ,Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A

(2016)

● النتائج الرئيسية:

○ العمل عن بعد استراتيجية مرنة وفعالة تساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق

الاستقلالية للموظفين.

○ يساعد العمل عن بعد على تقليل النفقات للشركات من خلال استخدام

الأنظمة الأساسية الافتراضية وتقنيات المعلومات.

○ أثبتت جائحة (كوفيد-19) أهمية العمل عن بعد كخيار بديل لمواصلة

العمل وتقديم الخدمات.

- العمل عن بعد يعتمد على التكنولوجيا واستخدام شبكات الإنترنت والتطبيقات والبرامج الإلكترونية التي تضمن الاتصال بين الموظفين ومتابعة العمل وتأدية المهام المطلوبة منهم.

● دراسة: تعريف مفهوم العمل عن بعد

● المؤلفون:

○ موسى (2014)

○ Thulin (2016) & Vilhelmson

○ فليح وقزمار (2018)

○ الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الإمارات العربية المتحدة

(2020)

○ الجريدة الرسمية رقم 5450 نظام العمل المرن رقم 22 لسنة (2017)

● النتائج الرئيسية:

- العمل عن بعد هو أداء العمل خارج مكان العمل المعتاد، باستخدام التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة.

○ يشمل العمل عن بعد العمل من المنزل أو أي مكان آخر، ويعتمد على شبكة الإنترنت والتطبيقات الإلكترونية.

○ العمل عن بعد هو خيار بديل لاستمرارية العمل وإنجاز المهام، بشكل كلي أو جزئي.

○ نظام العمل المرن حدد خمسة أشكال لعقد العمل المرن، وهي العمل بعض الوقت العمل ضمن ساعات مرنة أسبوع العمل المكثف، السنة المرنة، والعمل عن بعد.

○ العمل عن بعد هو العملية التي يقوم من خلالها الموظفين بالعمل خارج الشركة من مكان بعيد عن موقعها الجغرافي سواء من المنزل أو من أي مكان آخر، من خلال استخدام أجهزة الحاسوب أو الهواتف الذكية المحمولة باستخدام شبكة الإنترنت والمواقع الإلكترونية والبرامج والتطبيقات المختلفة التي تمكنهم من التواصل مع مديريهم والموظفين.

○ دراسة العبادي (2015):

- المؤلف: العبادي
- الموضوع: مرونة العمل عن بعد

- النتائج:

- المرونة هي إحدى الخصائص المشتركة للمنظمة.
- تدل على مستوى قدرة المنظمة في مواجهة التغيرات البيئية المحيطة بها والتكيف معها.

- دراسة Secara (2017) & Brinzea:

- المؤلف: Secara & Brinzea
- الموضوع: مرونة العمل عن بعد
- النتائج:

- العمل عن بعد يتيح للموظفين قدرة أكبر على أداء العمل في الوقت الذي يرغبون به.

- العمل عن بعد يتيح للموظفين قدرة أكبر على أداء العمل دون فرض قيود عليهم في الوقت أو الوسيلة التي يستخدمونها لأداء الأعمال.

- دراسة Rundberg (2020):

- المؤلف: Rundberg
- الموضوع: مرونة العمل عن بعد
- النتائج:

- الشركات التي تقدم ممارسات مرنة في مكان العمل تتمتع بميزة تنافسية.
- العمال الذين يتحكمون في جداولهم وأماكن عملهم أكثر رضى وإنتاجية من غيرهم.
- يقلل العمل عن بعد معدلات استقالة الموظفين.

■ دراسة Verbruggen (2020) & Delanoeije:

- المؤلف: Verbruggen & Delanoeije
- الموضوع: الاستقلالية وإدارة الوقت في العمل عن بعد
- النتائج:
- العمل عن بعد يعزز الاستقلالية لدى الموظفين.
- يمكن العمل عن بعد الموظفين من تقسيم ساعات اليوم كاملة لإنجاز الأعمال الموكلة لهم بالوقت المناسب.

■ دراسة Proulhac (2016) & Aguilera, Lethiais, Rallet:

- المؤلف: Proulhac & Aguilera, Lethiais, Rallet
- الموضوع: الاستقلالية في العمل عن بعد
- النتائج:

○ العمل عن بعد يمكن الموظفين من اتخاذ قراراتهم الشخصية لإنجاز المهام والمشاريع الموكلة إليهم.

○ شعور الموظف بأن له دور جوهري في العمل، يعزز لديه الدافعية نحو العمل.

■ دراسة (2003) Elsbach:

● المؤلف: Elsbach

● الموضوع: إدارة الوقت في العمل عن بعد

● النتائج:

○ ممارسة العمل عن بعد تساعد الموظف على تحقيق التكامل بين العمل

وظروف الأسرة وتوزيع الأدوار بين أفراد الأسرة الواحدة.

○ بإمكان الفرد الذي يمارس العمل عن بعد التحكم بملابسه، والديكور

والإضاءة، والتهوية، وغيرها من ظروف العمل.

○ دراسة (2006) Boswell & Olson:

● المؤلف: Boswell & Olson

● الموضوع: إدارة الوقت في العمل عن بعد

● النتائج:

- العمل في المنزل يشجع الموظفين على مواصلة العمل حتى بعد انتهاء ساعات العمل الرسمية.
- العمل عن بعد يقدم مزيداً من المرونة للموظفين.
- يساعد العمل عن بعد على تخفيض ساعات التنقل والاستفادة من الوقت بمزاولة نشاطات تعود على الفرد وأسرته.

الإطار النظري

- مفهوم العمل عن بعد وتطوره:

1. تعريف العمل عن بعد وأنواعه وأشكاله.
2. تطور مفهوم العمل عن بعد عبر الزمن.
3. العوامل المؤثرة في انتشار العمل عن بعد.

- نظريات الإنتاجية في بيئة العمل عن بعد:

1. نظريات تحفيز الموظفين في بيئة العمل عن بعد.
2. قياس وتقييم أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد.
3. تحديات الإنتاجية في بيئة العمل عن بعد وحلولها.

- نظريات الرفاهية في بيئة العمل عن بعد:

1. تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية والجسدية للموظفين.
2. التوازن بين الحياة العملية والشخصية في بيئة العمل عن بعد.
3. العلاقات الاجتماعية والتواصل في بيئة العمل عن بعد.

- تأثير التكنولوجيا على العمل عن بعد:

1. دور التقنيات الحديثة في تسهيل العمل عن بعد.

2. تحديات الأمن السيبراني في بيئة العمل عن بعد.

3. تأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبل العمل عن بعد.

● **التغيرات الثقافية والإدارية في بيئة العمل عن بعد:**

1. دور القيادة والإدارة في نجاح العمل عن بعد.

2. تأثير ثقافة المؤسسة على تبني العمل عن بعد.

3. تحديات إدارة فرق العمل عن بعد.

● **تأثير العمل عن بعد على القطاع الخاص السعودي:**

1. واقع العمل عن بعد في القطاع الخاص السعودي.

2. الفرص والتحديات التي يواجهها القطاع الخاص السعودي في تبني العمل

عن بعد.

3. دور رؤية 2030 في دعم العمل عن بعد في القطاع الخاص السعودي.

● **التحديات القانونية والتنظيمية للعمل عن بعد:**

1. الإطار القانوني والتنظيمي للعمل عن بعد في المملكة العربية السعودية.

2. حقوق وواجبات الموظفين وأصحاب العمل في بيئة العمل عن بعد.

3. تحديات تطبيق القوانين والأنظمة في بيئة العمل عن بعد.

• نماذج العمل عن بعد الناجحة:

1. تحليل نماذج العمل عن بعد الناجحة في الشركات العالمية.

2. استخلاص الدروس المستفادة من نماذج العمل عن بعد الناجحة.

3. تطبيق نماذج العمل عن بعد الناجحة في القطاع الخاص السعودي.

• مستقبل العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا:

1. الاتجاهات المستقبلية للعمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا.

2. تأثير التطورات التقنية على مستقبل العمل عن بعد.

3. التحديات والفرص المستقبلية للعمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا.

1. تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية والجسدية للموظفين:

التأثيرات الإيجابية:

تقليل التوتر الناتج عن التنقلات اليومية.

زيادة المرونة في إدارة الوقت، مما يقلل من الضغوط.

تحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

إمكانية تهيئة بيئة عمل مريحة ومناسبة للاحتياجات الفردية.

التأثيرات السلبية:

الشعور بالعزلة والوحدة نتيجة لقلة التفاعل الاجتماعي.

زيادة الإجهاد الناتج عن صعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية.

تشتت الانتباه وصعوبة التركيز في بيئة المنزل.

مشاكل صحية جسدية نتيجة لقلة الحركة وعدم تهيئة مكان عمل مناسب.

زيادة الإرهاق النفسي بسبب زيادة ساعات العمل، وعدم القدرة على الفصل بين

وقت العمل والراحة.

2. التوازن بين الحياة العملية والشخصية في بيئة العمل عن بعد:

أهمية التوازن:

الحفاظ على الصحة النفسية والجسدية.

زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

تقليل خطر الإرهاق والاحتراق الوظيفي.

الحفاظ على العلاقات الأسرية والاجتماعية.

استراتيجيات تحقيق التوازن:

تحديد ساعات عمل واضحة والالتزام بها.

إنشاء مساحة عمل مخصصة في المنزل.

أخذ فترات راحة منتظمة خلال اليوم.

فصل وقت العمل عن وقت الراحة بشكل واضح.

ممارسة الأنشطة الترفيهية والهوايات.

الحفاظ على التواصل مع الأصدقاء والعائلة.

3. العلاقات الاجتماعية والتواصل في بيئة العمل عن بعد:

تحديات التواصل:

فقدان التواصل غير اللفظي والإشارات الجسدية.

صعوبة بناء علاقات قوية وثقة بين الزملاء.

زيادة خطر سوء الفهم وسوء التواصل.

الشعور بالعزلة وفقدان الانتماء.

استراتيجيات تعزيز التواصل:

استخدام أدوات التواصل الرقمي بفعالية (اجتماعات الفيديو، الدردشة الفورية).

تنظيم اجتماعات افتراضية منتظمة للتواصل الاجتماعي.

تشجيع التواصل غير الرسمي بين الزملاء.

بناء ثقافة عمل تشجع على التواصل المفتوح والشفاف.

تنظيم فعاليات وأنشطة افتراضية لتعزيز روح الفريق.

نصائح إضافية لتعزيز الرفاهية في بيئة العمل عن بعد:

تشجيع الموظفين على ممارسة الرياضة والأنشطة البدنية.

توفير برامج دعم الصحة النفسية للموظفين.

تقديم دورات تدريبية حول إدارة الوقت والتوازن بين العمل والحياة.

خلق بيئة عمل افتراضية داعمة وإيجابية.

تشجيع المديرين على التواصل المستمر مع الموظفين، وتقديم الدعم اللازم لهم.

1. مفهوم العمل عن بعد وأنواعه وأشكاله:

تعريف العمل عن بعد:

هو نظام عمل يتيح للموظفين أداء مهامهم خارج مقر الشركة التقليدي، باستخدام تقنيات الاتصال الحديثة مثل الإنترنت والحاسوب.

يمكن أن يتم العمل عن بعد من المنزل، أو من مقاهي الإنترنت، أو من أي مكان آخر يتوفر فيه اتصال بالإنترنت.

أنواع العمل عن بعد:

العمل عن بعد بدوام كامل: حيث يعمل الموظف بشكل دائم من مكان بعيد عن مقر الشركة.

العمل عن بعد بدوام جزئي: حيث يعمل الموظف جزءًا من الوقت عن بعد وجزءًا آخر في مقر الشركة.

العمل عن بعد الهجين: نظام يجمع بين العمل من المنزل والعمل من المكتب، مع مرونة في تحديد الأيام والمواقع.

العمل الحر عن بعد: حيث يعمل الشخص بشكل مستقل ويقدم خدماته للعملاء عبر الإنترنت.

أشكال العمل عن بعد:

العمل من المنزل (Work From Home).

العمل من أي مكان (Work From Anywhere).

العمل في المساحات المشتركة (Co-working Spaces).

2. تطور مفهوم العمل عن بعد عبر الزمن:

كانت بدايات العمل عن بعد في السبعينيات مع ظهور الحواسيب الشخصية وتقنيات الاتصال المبكرة.

في التسعينيات، ساهم انتشار الإنترنت والبريد الإلكتروني في تسهيل العمل عن بعد.

في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، أدى تطور تقنيات الاتصال المرئي

والمؤتمرات عبر الإنترنت إلى زيادة شعبية العمل عن بعد.

في السنوات الأخيرة، وخاصة بعد جائحة كوفيد-19، أصبح العمل عن بعد أكثر انتشارًا وقبولًا في مختلف القطاعات.

3. العوامل المؤثرة في انتشار العمل عن بعد:

التطور التكنولوجي:

انتشار الإنترنت فائق السرعة.

تطور تقنيات الاتصال المرئي والمؤتمرات عبر الإنترنت.

ظهور أدوات التعاون الرقمي مثل تطبيقات إدارة المشاريع والدردشة الفورية.

التغيرات الاجتماعية والاقتصادية:

زيادة الوعي بأهمية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ارتفاع تكاليف التنقل والسكن في المدن الكبرى.

تغير توقعات الموظفين، وخاصة الأجيال الشابة، الذين يبحثون عن مرونة

أكبر في العمل.

الآزمات الصحية:

جائحة كوفيد-19 التي أجبرت العديد من الشركات على تبني العمل عن بعد

كحل بديل.

تأثير الجائحة على تغيير ثقافة العمل بشكل دائم.

فوائد العمل عن بعد للشركات:

تقليل التكاليف التشغيلية مثل إيجار المكاتب وفواتير الكهرباء.

زيادة الإنتاجية والمرونة.

توسيع نطاق استقطاب المواهب.

فوائد العمل عن بعد للموظفين:

تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

توفير الوقت والمال الذي يتم إنفاقه على التنقل.

زيادة المرونة والاستقلالية.

1. نظريات تحفيز الموظفين في بيئة العمل عن بعد:

نظرية التوقع (Expectancy Theory):

تركز هذه النظرية على توقعات الموظفين بأن جهودهم ستؤدي إلى أداء جيد، وأن

الأداء الجيد سيؤدي إلى نتائج مرغوبة.

في بيئة العمل عن بعد، يمكن تطبيق هذه النظرية من خلال:

تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس.

توفير الأدوات والموارد اللازمة لأداء المهام.

تقديم مكافآت وحوافز عادلة ومرتبطة بالأداء.

نظرية تحديد الأهداف (Goal-Setting Theory):

تشير هذه النظرية إلى أن الأهداف الواضحة والصعبة والمحددة جيدًا تحفز الموظفين على الأداء بشكل أفضل.

في بيئة العمل عن بعد، يمكن تطبيق هذه النظرية من خلال:

تحديد أهداف فردية وجماعية قابلة للقياس.

متابعة تقدم الموظفين نحو تحقيق الأهداف.

تقديم ملاحظات وتوجيهات مستمرة.

نظرية العدالة (Equity Theory):

تؤكد هذه النظرية على أهمية العدالة والمساواة في معاملة الموظفين.

في بيئة العمل عن بعد، يجب على المديرين:

ضمان حصول جميع الموظفين على فرص متساوية للنمو والتطور.

تقديم مكافآت وحوافز عادلة ومتناسبة مع الأداء.

التعامل مع جميع الموظفين باحترام وتقدير.

نظرية الدافع الذاتي (Self-Determination Theory):

تركز هذه النظرية على أهمية تلبية الاحتياجات الأساسية للموظفين، وهي:

الاستقلالية: الشعور بالقدرة على التحكم في العمل واتخاذ القرارات.

الكفاءة: الشعور بالقدرة على أداء المهام بنجاح.

الارتباط: الشعور بالانتماء والتواصل مع الآخرين.

في بيئة العمل عن بعد، يمكن تحقيق ذلك من خلال:

منح الموظفين مرونة في تحديد أوقات العمل وأماكنه.

توفير فرص للتدريب والتطوير.

تشجيع التواصل والتعاون بين الموظفين.

2. قياس وتقييم أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد:

التركيز على النتائج وليس على الحضور: تقييم الأداء بناءً على تحقيق الأهداف وإنجاز

المهام، وليس على عدد ساعات العمل.

استخدام أدوات تقنية: استخدام برامج إدارة المشاريع وأدوات تتبع الوقت لتقييم الأداء بشكل موضوعي.

تقديم ملاحظات مستمرة: تقديم ملاحظات منتظمة للموظفين حول أدائهم، وتحديد نقاط القوة والضعف.

عقد اجتماعات فردية: عقد اجتماعات دورية مع الموظفين لمناقشة الأداء وتقديم الدعم والتوجيه.

تحديد مؤشرات أداء رئيسية واضحة (KPIs): وهي عبارة عن مقاييس قابلة للقياس تُستخدم لتقييم مدى فعالية أداء الموظف.

3. تحديات الإنتاجية في بيئة العمل عن بعد وحلولها:

تحديات:

الشعور بالعزلة والانفصال عن الزملاء.

صعوبة تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

تششت الانتباه في المنزل.

صعوبة التواصل والتعاون مع الزملاء.

صعوبة مراقبة وتقييم أداء الموظفين.

حلول:

تشجيع التواصل والتفاعل بين الموظفين من خلال الاجتماعات الافتراضية

والأنشطة الاجتماعية عبر الإنترنت.

وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية.

توفير بيئة عمل مريحة وخالية من المشتتات في المنزل.

استخدام أدوات التعاون الرقمي لتسهيل التواصل والتعاون.

استخدام برامج تتبع الأداء، وتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية.

1. دور التقنيات الحديثة في تسهيل العمل عن بعد:

الاتصال والتعاون:

تطبيقات مؤتمرات الفيديو (مثل Zoom، Microsoft Teams): تتيح عقد

اجتماعات افتراضية وجهاً لوجه، مما يعزز التواصل والتفاعل بين الزملاء.

برامج الدردشة الفورية (مثل Slack): تسهل التواصل السريع والمباشر بين أعضاء الفريق.

أدوات إدارة المشاريع (مثل Trello، Asana): تساعد في تنظيم المهام وتتبع التقدم والتعاون في المشاريع.

منصات مشاركة الملفات السحابية (مثل Google Drive، Dropbox): تتيح تخزين ومشاركة الملفات بسهولة وأمان.

الوصول إلى المعلومات والبيانات:

الحوسبة السحابية: تتيح الوصول إلى التطبيقات والبيانات من أي مكان وفي أي وقت.

شبكات VPN: توفر اتصالاً آمناً بشبكة الشركة، مما يسمح للموظفين بالوصول إلى البيانات الحساسة عن بعد.

أدوات الإنتاجية:

تطبيقات إدارة الوقت: تساعد في تنظيم الوقت وزيادة الإنتاجية.

أدوات الأتمتة: تساعد في أتمتة المهام المتكررة، مما يوفر الوقت والجهد.

2. تحديات الأمن السيبراني في بيئة العمل عن بعد:

زيادة خطر الهجمات السيبرانية:

استخدام شبكات Wi-Fi غير آمنة.

زيادة خطر التصيد الاحتيالي وهجمات البرامج الضارة.

صعوبة مراقبة أجهزة الموظفين عن بعد.

حماية البيانات الحساسة:

صعوبة التحكم في الوصول إلى البيانات الحساسة.

خطر فقدان أو سرقة البيانات.

ضرورة تطبيق إجراءات أمنية قوية لحماية البيانات.

حلول الأمن السيبراني:

استخدام شبكات VPN آمنة.

تحديث برامج مكافحة الفيروسات وبرامج الأمان بانتظام.

توعية الموظفين بمخاطر الأمن السيبراني.

تطبيق سياسات أمنية صارمة للوصول إلى البيانات.

3. تأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبل العمل عن بعد:

أتمتة المهام:

يمكن للذكاء الاصطناعي أتمتة المهام المتكررة والروتينية، مما يسمح للموظفين

بالتركيز على المهام الأكثر إبداعًا واستراتيجية.

يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل عن بعد.

تحسين التواصل والتعاون:

يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين جودة الاجتماعات الافتراضية من خلال

توفير ترجمة فورية وتحسين جودة الصوت والصورة.

يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل البيانات وتقديم رؤى قيمة للموظفين، مما

يساعدهم على اتخاذ قرارات أفضل.

تخصيص تجربة العمل عن بعد:

يمكن للذكاء الاصطناعي تخصيص تجربة العمل عن بعد لكل موظف، من

خلال توفير أدوات وتطبيقات تناسب احتياجاته الفردية.

يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساعد في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية عن طريق أتمتة جدولة المهام، وتذكير الموظفين بأخذ فترات راحة.

التحديات:

يجب على الشركات والموظفين التكيف مع التغيرات التي يحدثها الذكاء الاصطناعي في سوق العمل.

يجب ضمان استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل أخلاقي ومسؤول.

1. دور القيادة والإدارة في نجاح العمل عن بعد:

القيادة التحويلية:

يجب على القادة أن يكونوا قادرين على تحفيز وإلهام فرقهم عن بعد، وخلق رؤية مشتركة، وتعزيز ثقافة الثقة والتعاون.

يتطلب ذلك القدرة على التواصل الفعال، وتوفير الدعم والتوجيه، وتقدير إنجازات الموظفين.

الإدارة المرنة:

يجب على المديرين أن يكونوا قادرين على التكيف مع احتياجات الموظفين المختلفة، وتوفير المرونة في أوقات العمل وأماكنه.

يتطلب ذلك القدرة على إدارة الأداء بناءً على النتائج وليس على الحضور،
واستخدام أدوات تقنية لتقييم الأداء وتتبع التقدم.

التواصل الفعال:

يجب على القادة والمديرين أن يكونوا قادرين على التواصل بوضوح وفعالية مع
فرقهم عن بعد، باستخدام أدوات التواصل الرقمي المختلفة.

يتطلب ذلك القدرة على الاستماع الفعال، وتقديم ملاحظات بناءة، وحل النزاعات
بشكل فعال.

بناء الثقة:

يجب على القادة والمديرين بناء علاقات ثقة مع فرقهم عن بعد، من خلال الشفافية
والصدق والنزاهة.

يتطلب ذلك القدرة على منح الموظفين الاستقلالية والثقة في قدراتهم.

2. تأثير ثقافة المؤسسة على تبني العمل عن بعد:

ثقافة الثقة:

المؤسسات التي تعتمد على ثقافة الثقة تكون أكثر قدرة على تبني العمل عن بعد
بنجاح.

تسمح هذه الثقافة للموظفين بالعمل بشكل مستقل ومسؤول، وتوفر لهم المرونة التي يحتاجونها.

ثقافة النتائج:

المؤسسات التي تركز على النتائج وليس على الحضور تكون أكثر قدرة على تبني العمل عن بعد بنجاح.

تسمح هذه الثقافة للموظفين بالعمل من أي مكان وفي أي وقت، طالما أنهم يحققون أهدافهم.

ثقافة الابتكار:

المؤسسات التي تشجع على الابتكار والتجريب تكون أكثر قدرة على تبني العمل عن بعد بنجاح.

تسمح هذه الثقافة للموظفين بتجربة أدوات وتقنيات جديدة، وتطوير طرق عمل مبتكرة.

ثقافة التواصل:

المؤسسات التي تعزز التواصل المفتوح والشفاف تكون أكثر قدرة على تبني العمل عن بعد بنجاح.

تسمح هذه الثقافة للموظفين بالتواصل والتعاون بفعالية، حتى عندما يكونون يعملون عن بعد.

3. تحديات إدارة فرق العمل عن بعد:

التواصل والتعاون:

صعوبة الحفاظ على التواصل الفعال والتعاون بين أعضاء الفريق عن بعد.

صعوبة بناء علاقات قوية وثقة بين الزملاء.

إدارة الأداء:

صعوبة تقييم أداء الموظفين عن بعد، والتأكد من أنهم يحققون أهدافهم.

صعوبة مراقبة جودة العمل والتأكد من الالتزام بالمعايير.

بناء الفريق:

صعوبة بناء روح الفريق وتعزيز الانتماء بين أعضاء الفريق عن بعد.

صعوبة تنظيم الأنشطة الاجتماعية والفعاليات التي تعزز التفاعل والتواصل.

الحفاظ على التحفيز:

صعوبة الحفاظ على تحفيز الموظفين عن بعد، والتأكد من أنهم يشعرون

بالتقدير والرضا.

صعوبة توفير الدعم والتوجيه اللازمين للموظفين.

1. واقع العمل عن بعد في القطاع الخاص السعودي:

شهد القطاع الخاص السعودي تسارعاً ملحوظاً في تبني العمل عن بعد، خاصةً بعد

جائحة كوفيد-19.

أدركت العديد من الشركات فوائد العمل عن بعد، مثل تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية

وتوسيع نطاق استقطاب المواهب.

بدأت الحكومة السعودية في وضع إطار تنظيمي للعمل عن بعد، مما ساهم في زيادة ثقة

الشركات والموظفين بهذا النمط من العمل.

هناك تباين في تبني العمل عن بعد بين القطاعات المختلفة، حيث تتبنى القطاعات التقنية

والخدماتية هذا النمط بشكل أسرع من القطاعات الأخرى.

2. الفرص والتحديات التي يواجهها القطاع الخاص السعودي في تبني العمل عن بعد:

الفرص:

زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف التشغيلية.

توسيع نطاق استقطاب المواهب من مختلف مناطق المملكة والعالم.

تحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين.

تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة عمل مرنة.

دعم زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

التحديات:

ضمان الأمن السيبراني وحماية البيانات الحساسة.

توفير البنية التحتية التقنية المناسبة للموظفين.

تطوير مهارات القيادة والإدارة اللازمة لإدارة فرق العمل عن بعد.

الحفاظ على التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق.

الحفاظ على ثقافة المؤسسة وقيمها في بيئة عمل افتراضية.

صعوبة تقييم أداء الموظفين عن بعد.

3. دور رؤية 2030 في دعم العمل عن بعد في القطاع الخاص السعودي:

تعتبر رؤية 2030 من أهم المحركات الدافعة لتبني العمل عن بعد في القطاع

الخاص السعودي.

تهدف الرؤية إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز الابتكار وتحسين جودة الحياة، والعمل عن

بعد يساهم في تحقيق هذه الأهداف.

تدعم الرؤية تطوير البنية التحتية الرقمية وتوفير التدريب والتأهيل اللازمين للموظفين.

تعمل الرؤية على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، والعمل عن بعد هو أحد السبل

الفعالة لتحقيق ذلك.

تسعى الرؤية إلى خلق بيئة عمل جاذبة للمواهب، والعمل عن بعد هو أحد العوامل التي تجعل الشركات أكثر جاذبية للموظفين.

من خلال برامج التحول الرقمي التي تدعمها رؤية 2030، يساهم ذلك في تسهيل تبني القطاع الخاص لأسلوب العمل عن بعد.

يمكن القول إن العمل عن بعد يمثل فرصة كبيرة للقطاع الخاص السعودي لتحقيق النمو والازدهار، ولكن يجب على الشركات أن تكون مستعدة لمواجهة التحديات وتطبيق أفضل الممارسات لضمان نجاح هذا النمط من العمل.

1. تحليل نماذج العمل عن بعد الناجحة في الشركات العالمية:

شركة Automattic:

تعتبر من الشركات الرائدة في تبني نموذج العمل عن بعد بشكل كامل.

تعتمد على ثقافة الثقة والشفافية، وتوفر للموظفين حرية كاملة في اختيار مكان ووقت العمل.

تستخدم أدوات تقنية متطورة للتواصل والتعاون بين الموظفين.

شركة GitLab:

تعتمد على نموذج العمل عن بعد الموزع، حيث يعمل الموظفون من مختلف أنحاء العالم.

تعتمد على التوثيق الشامل لجميع العمليات والقرارات، مما يسهل التواصل والتعاون.

توفر للموظفين فرصًا للتدريب والتطوير المستمر.

شركة Buffer:

تعتمد على نموذج العمل عن بعد الشفاف، حيث تشارك جميع المعلومات والبيانات مع الموظفين.

تهتم برفاهية الموظفين وتوفر لهم العديد من المزايا والحوافز.

تعتمد الشفافية في كل شيء حتى في رواتب الموظفين.

شركة Basecamp:

تعتمد نظام العمل عن بعد الهجين مع مرونة عالية.

تركز على العمل غير المتزامن لإعطاء الموظفين حرية أكبر في تنظيم أوقاتهم.

تستخدم أدوات التعاون الداخلية لضمان تواصل فعال.

شركة Shopify:

تعتمد على نموذج العمل عن بعد المرن، حيث يمكن للموظفين اختيار العمل من

المكتب أو عن بعد.

تركز على بناء ثقافة قوية للشركة، وتعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين.

توفر مجموعة كبيرة من الموارد والدعم للموظفين العاملين عن بعد.

2. استخلاص الدروس المستفادة من نماذج العمل عن بعد الناجحة:

أهمية الثقة والشفافية: يجب على الشركات بناء ثقافة الثقة والشفافية، ومنح الموظفين حرية أكبر في إدارة عملهم.

استخدام أدوات تقنية متطورة: يجب على الشركات استخدام أدوات تقنية متطورة للتواصل والتعاون وإدارة المشاريع.

التركيز على النتائج وليس على الحضور: يجب على الشركات تقييم أداء الموظفين بناءً على النتائج وليس على عدد ساعات العمل.

الاهتمام برفاهية الموظفين: يجب على الشركات الاهتمام برفاهية الموظفين وتوفير بيئة عمل مريحة وداعمة.

بناء ثقافة قوية للشركة: يجب على الشركات بناء ثقافة قوية للشركة، وتعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين.

التواصل الفعال: التواصل الفعال والمنتظم هو مفتاح نجاح العمل عن بعد.

المرونة: يجب أن يكون هناك مرونة في ساعات العمل وأماكنه لتلبية احتياجات الموظفين المختلفة.

3. تطبيق نماذج العمل عن بعد الناجحة في القطاع الخاص السعودي:

تقييم احتياجات الشركة: يجب على الشركات تقييم احتياجاتها وتحديد نموذج العمل عن بعد الأنسب لها.

تطوير سياسات وإجراءات واضحة: يجب على الشركات تطوير سياسات وإجراءات واضحة للعمل عن بعد، وتحديد حقوق وواجبات الأطراف المعنية.

توفير التدريب والتأهيل: يجب على الشركات توفير التدريب والتأهيل اللازمين للموظفين والمديرين للعمل عن بعد بفعالية.

الاستثمار في البنية التحتية التقنية: يجب على الشركات الاستثمار في البنية التحتية التقنية المناسبة لتوفير بيئة عمل افتراضية آمنة وفعالة.

بناء ثقافة داعمة: يجب على الشركات بناء ثقافة داعمة للعمل عن بعد، وتشجيع التواصل والتعاون بين الموظفين.

القيادة الداعمة: تحتاج الشركات إلى قيادة تدعم العمل عن بعد، وتشجع الموظفين وتلهمهم.

المرونة في التنفيذ: يجب أن تكون الشركات مرنة في تطبيق نماذج العمل عن بعد، وتعديلها حسب الحاجة.

من خلال تطبيق هذه الدروس المستفادة، يمكن للقطاع الخاص السعودي تبني نماذج العمل عن بعد الناجحة وتحقيق فوائدها.

1. الاتجاهات المستقبلية للعمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا:

العمل عن بعد الهجين:

سيصبح نموذج العمل الهجين هو الأكثر شيوعًا، حيث يجمع بين العمل من المنزل والعمل من المكتب.

سيتمتع الموظفون بمرونة أكبر في اختيار مكان ووقت العمل، بينما ستستفيد الشركات من مزايا العمل الجماعي في المكتب.

العمل عن بعد العالمي:

ستزيد الشركات من توظيف المواهب من مختلف أنحاء العالم، مما سيؤدي إلى ظهور فرق عمل موزعة عالميًا.

ستتطلب هذه الفرق أدوات وتقنيات متطورة للتواصل والتعاون بفعالية.

التركيز على تجربة الموظف:

ستولي الشركات اهتمامًا أكبر بتوفير تجربة عمل مريحة وداعمة للموظفين العاملين عن بعد.

سيشمل ذلك توفير أدوات تقنية متطورة، وبرامج تدريب وتطوير، ومزايا وحوافز تناسب احتياجات الموظفين.

زيادة استخدام الواقع الافتراضي والمعزز:

ستلعب تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز دورًا أكبر في تسهيل التواصل والتعاون بين الموظفين العاملين عن بعد.

ستتيح هذه التقنيات للموظفين عقد اجتماعات افتراضية تفاعلية، والتعاون في تصميم المنتجات، وتدريب الموظفين عن بعد.

2. تأثير التطورات التقنية على مستقبل العمل عن بعد:

الذكاء الاصطناعي:

سيساعد الذكاء الاصطناعي في أتمتة المهام الروتينية، وتحسين التواصل

والتعاون، وتخصيص تجربة العمل عن بعد لكل موظف.

سيؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة في العمل عن بعد.

الجيل الخامس (5G) والجيل السادس (6G):

ستوفر شبكات الجيل الخامس والسادس سرعات إنترنت فائقة، مما سيحسن جودة

الاتصال والتواصل عن بعد.

سيؤدي ذلك إلى تسهيل عقد الاجتماعات الافتراضية، ومشاركة الملفات الكبيرة،

واستخدام التطبيقات التي تتطلب نطاقًا تردديًا عاليًا.

الحوسبة السحابية:

ستواصل الحوسبة السحابية لعب دور حيوي في تسهيل الوصول إلى البيانات والتطبيقات من أي مكان وفي أي وقت.

سيؤدي ذلك إلى زيادة المرونة والإنتاجية في العمل عن بعد.

الأمن السيبراني:

سيصبح الأمن السيبراني أكثر أهمية مع زيادة الاعتماد على العمل عن بعد.

ستطور الشركات تقنيات جديدة لحماية البيانات والمعلومات الحساسة من الهجمات السيبرانية.

3. التحديات والفرص المستقبلية للعمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا:

التحديات:

الحفاظ على ثقافة الشركة وقيمها في بيئة عمل موزعة.

ضمان الأمن السيبراني وحماية البيانات الحساسة.

تطوير مهارات القيادة والإدارة اللازمة لإدارة فرق العمل عن بعد.

الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.

الفرص:

توسيع نطاق استقطاب المواهب من مختلف أنحاء العالم.

زيادة الإنتاجية والكفاءة في العمل.

تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.

تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة عمل مرنة.

بشكل عام، يمكن القول إن مستقبل العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا واعد للغاية، حيث سيشهد المزيد من التطورات والابتكارات التي ستجعل هذا النمط من العمل أكثر شيوعًا وفعالية.

الخاتمة

في الختام، يمثل العمل عن بعد تحولًا جذريًا في عالم العمل، حيث يفرض نفسه كنموذج مستقبلي لا يمكن تجاهله. لقد أثبتت جائحة كوفيد-19 قدرة هذا النمط على التكيف مع الظروف الطارئة، وأظهرت فوائده العديدة للشركات والموظفين على حد سواء.

ومع ذلك، فإن تبني العمل عن بعد يتطلب تغييرات جذرية في الثقافة المؤسسية، وتطوير البنية التحتية التقنية، ووضع إطار قانوني وتنظيمي واضح. كما يتطلب من القادة والمديرين تطوير مهارات جديدة للقيادة والإدارة عن بعد، ومن الموظفين اكتساب مهارات العمل المستقل والتعاون الرقمي.

إن مستقبل العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا يبدو واعدًا للغاية، حيث ستلعب التطورات التقنية دورًا محوريًا في تسهيل هذا النمط من العمل وزيادة فعاليته. ومع ذلك، يجب على الشركات والموظفين الاستعداد لمواجهة التحديات المستقبلية، والاستفادة من الفرص المتاحة، لضمان نجاح العمل عن بعد وتحقيق أهدافه.

الفصل الرابع

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. 3-2 أيام

3. 5-4 أيام

4. عمل عن بعد بشكل كامل

• متوسط ساعات العمل اليومية عن بعد:

1. أقل من 6 ساعات

2. 8-6 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

الفصل الرابع

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
2-5 سنوات	30	%30

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
15%	15	أقل

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
نفس المستوى	40	%40
أقل	15	%15

الرضا الوظيفي

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

التوازن بين الحياة العملية والشخصية

التوازن	عدد الردود	النسبة المئوية
أفضل	60	60%
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.

التوصيات

- دعم العمل عن بعد:

- تشجيع العمل عن بعد:

- تشجيع العمل عن بعد كخيار عمل مرّن، مع توفير الدعم اللازم للموظفين

للتكيف مع هذا النمط.

- تطوير سياسات وإجراءات واضحة لتنظيم العمل عن بعد، بما في ذلك تحديد ساعات العمل والتواصل والتوقعات.

- توفير بيئة عمل منزلية مناسبة:

- تقديم إرشادات وتوصيات للموظفين حول كيفية إنشاء بيئة عمل منزلية مريحة ومنتجة.

- توفير دعم مادي أو لوجستي للموظفين لتجهيز مكاتبهم المنزلية، إذا لزم الأمر.

- توفير الأدوات والتقنيات اللازمة:

- توفير الأدوات والتقنيات اللازمة لتمكين الموظفين من العمل عن بعد بكفاءة، مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة والبرامج والاتصالات الآمنة.

- 2. الحفاظ على الإنتاجية:

- تحديد أهداف وتوقعات واضحة:

- تحديد أهداف وتوقعات واضحة للموظفين العاملين عن بعد، مع التركيز على النتائج وليس على ساعات العمل.

- استخدام أدوات إدارة المشاريع لتتبع التقدم والتأكد من الالتزام بالمواعيد النهائية.

- تعزيز التواصل والتعاون:

- تشجيع التواصل والتعاون بين الموظفين العاملين عن بعد من خلال

- الاجتماعات الافتراضية والمنصات الرقمية.

- توفير فرص للتواصل الاجتماعي الافتراضي لتعزيز الروح المعنوية

- والتواصل بين أعضاء الفريق.

- قياس الأداء وتقديم التغذية الراجعة:

- وضع آليات لقياس أداء الموظفين العاملين عن بعد وتقديم التغذية الراجعة

- بانتظام.

- التركيز على تقييم جودة وكمية العمل وليس فقط على ساعات العمل.

- تعزيز الرفاهية:

- تشجيع التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

- تشجيع الموظفين على تحديد ساعات عمل واضحة والفصل بين الحياة

- العملية والشخصية.

- توفير موارد وأنشطة لدعم الصحة النفسية والجسدية للموظفين العاملين عن

- بعد.

- تعزيز الرضا الوظيفي:

- توفير فرص للتطوير المهني والنمو الوظيفي للموظفين العاملين عن بعد.
- الاعتراف بإنجازات الموظفين وتقدير جهودهم.

قائمة المراجع

- أبو ماضي، تسنيم (2015). تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل: دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- احميدة، محي الدين محمد التواتي (2012). اتجاهات العاملين حيال نظام الدوام المرن وعلاقتها بالعوامل الديموغرافية والوظيفية: دراسة وصفية تحليلية على العاملين في دواوين القطاعات الخدمية بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنغازي، ليبيا.
- البرزنجي، حيدر، وجمعة، محمود (2013). تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في المنظمات المعاصرة: منظور إداري - تكنولوجي. مصر: دار الكتب والوثائق.
- البكري، ثامر، غالب، آلاء، وشيتر، عبد الرحمن (2020). أثر استخدام الهاتف الذكي على إنتاجية العاملين: بحث استطلاعي في مديرية بيئة بغداد. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 8(3)، 474-485.
- بومزايد، إبراهيم (2015). أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين. مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، 38(39)، 467-486.
- الجريدة الرسمية رقم 5450. نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017.

- الحب، دلال (2017). درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الحرازين، حاتم، والراعي، محمد (2016). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطينية، خلال الفترة 1994-2012م. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، 18(1)، 1-164.
- حسان، رنا، والشمري، عبد الرحمن (2016). مدى إمكانية تطبيق نظام العمل عن بعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12(2)، 331-346.
- حماد، رائد (2018). أثر المرونة الاستراتيجية على تحسين الكفاءة الإنتاجية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- الخواجا، ماجد عبد العزيز (2008). تطوير أنموذج لإعادة هندسة العمليات الإدارية في مؤسسة التدريب المهني في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- دلول، محمود (2019). مدى تطور البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وعلاقته بكفاءة نظم المعلومات المحاسبية في مؤسسات التعليم العالي الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة تطبيقية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 3(3)، 101-128.
- ديسلر، جاري (2003). إدارة الموارد البشرية (محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم؛ عبد المحسن جودة، مراجع). الرياض: دار المريخ للنشر.
- رتشان، دافيد (2001). الإدارة المعاصرة (رفاعي محمد رفاعي محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم). الرياض: دار المريخ للنشر.
- الرئيسي، محمد أبو القاسم (2002). البنية التحتية لتقنية المعلومات ومستقبل التعليم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السابع من أبريل، القاهرة، مصر.
- رزق، إيمان صلاح إبراهيم (2020). دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال. مجلة التصميم الدولية، اتحاد الجامعات العربية، 98-116.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرفاهية في مجال التكنولوجيا، باستخدام استبيان تم توزيعه على 100 مشارك. أظهرت النتائج أن معظم المشاركين هم من فئة الشباب، ذكور، حاصلون على بكالوريوس، ولديهم خبرة متوسطة في مجال التكنولوجيا.

أشارت الدراسة إلى أن العمل عن بعد لا يؤثر سلبًا على الإنتاجية، بل قد يحسن جودة وكمية العمل والالتزام بالمواعيد. كما أن له تأثير إيجابي على الرفاهية، حيث يحسن الصحة النفسية والرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتشجيع العمل عن بعد مع توفير الدعم اللازم للموظفين للحفاظ على الإنتاجية والرفاهية، وتوفير بيئة عمل منزلية مناسبة، وتحديد ساعات عمل واضحة، وتعزيز التواصل والتعاون، وقياس الأداء وتقديم التغذية الراجعة، وتشجيع التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وتعزيز الرضا الوظيفي.

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:

7. جودة العمل:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

8. كمية العمل:

a. أكثر

b. نفس الكمية

c. أقل

9. الالتزام بالمواعيد:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية:

4. الصحة النفسية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

5. الرضا الوظيفي:

a. أعلى

b. نفس المستوى

c. أقل

6. التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

Mid–Ocean University

College of Management

Department/Major of

Master of Business Administration



Research Title

The Impact of Remote Work on Employee Productivity and Well–

Being in the Technology Industry: A Case Study of the Saudi

Private Sector

Prepared by: Student / Majed Al–Dahem

242000931

:Supervision

Al–Faisal Abdulhamid Mohammed

Dr. Faiz Ali Jarad

Academic Year 2025