

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

عنوان المشروع
أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق

أسم الطالب
اثير ياسين قادري حوباني

مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. الاء احمد
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٤/٤/٢٠٢٦- الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٤	١,١. المقدمة:.....
١,٢	١,٢. مشكلة الدراسة.....
٦	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
٧	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
٩	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٠	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١١	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١١	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٢	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٢	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٣	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٦	١,٨. منهجية الدراسة.....
١٨	١,٩. الدراسة الميدانية.....
٢٠	١,١٠. مخطط المشروع المقترح.....
٢٦	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
٢٧	٢,١. المقدمة:.....
٢٨	٢,٢. المتغير المستقل.....
٣٢	٢,٣. المتغير التابع.....
٣٦	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٣٦	٢,٥. الخاتمة.....
٣٧	قائمة المراجع.....

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق

١,١. المقدمة:

شهدت بيانات العمل في السنوات الأخيرة تحولات جوهرية في أساليب أداء العمل، كان من أبرزها الانتشار المتزايد لأسلوب العمل عن بُعد، مدفوعًا بالتطور السريع في تقنيات الاتصال والمعلومات، إضافة إلى التغيرات العالمية التي فرضت على المنظمات إعادة النظر في نماذج العمل التقليدية. وقد أصبح العمل عن بُعد خيارًا استراتيجيًا تتبناه العديد من المؤسسات بهدف تعزيز المرونة التنظيمية، وضمان استمرارية الأعمال، وتحسين كفاءة استخدام الموارد البشرية، مما جعله موضوعًا ذا أهمية متزايدة في الدراسات الإدارية المعاصرة.

يُعرّف العمل عن بُعد بأنه أداء الموظفين لمهامهم الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي باستخدام وسائل الاتصال الرقمية، مثل منصات الاجتماعات الافتراضية وأنظمة إدارة المهام والتواصل الإلكتروني. وقد ساهم هذا النمط من العمل في تغيير طبيعة التفاعل بين أفراد الفرق، وأساليب الإشراف والمتابعة، وآليات التنسيق والتعاون، الأمر الذي انعكس بشكل مباشر على إنتاجية الفرق ومستوى أدائها. ففي حين تشير بعض الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يساهم في رفع الإنتاجية من خلال تقليل الوقت الضائع وزيادة التركيز، ترى دراسات أخرى أنه قد يفرض تحديات تتعلق بضعف التواصل، وصعوبة التنسيق، وانخفاض الشعور بالانتماء التنظيمي.

وتُعد إنتاجية الفرق من المؤشرات الأساسية لنجاح المنظمات وتحقيق أهدافها، حيث ترتبط بقدرة الفرق على إنجاز المهام بكفاءة وفعالية، وتحقيق النتائج المطلوبة ضمن الوقت المحدد وبالجودة المتوقعة. وتتأثر إنتاجية الفرق بعدة عوامل، من بينها أسلوب العمل المعتمد، وطبيعة القيادة، ومستوى التواصل، واستخدام التقنيات الحديثة. ومع التحول نحو العمل عن بُعد، أصبح من الضروري دراسة تأثير هذا الأسلوب على ديناميكية الفرق وأدائها، لمعرفة مدى قدرته على دعم الإنتاجية أو التأثير عليها سلبًا.

وانطلاقًا من ذلك، تبرز أهمية هذا البحث في دراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، من خلال تحليل الجوانب الإيجابية والتحديات المرتبطة بتطبيقه، ودراسة العوامل التنظيمية والتقنية والبشرية التي تساهم في تعزيز إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد. كما يسعى البحث إلى تقديم رؤية علمية تساعد المنظمات على اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بشأن تبني نماذج العمل عن بُعد، بما يحقق التوازن بين مرونة العمل ورفع مستوى الأداء والإنتاجية داخل الفرق.

١,٢. مشكلة الدراسة

أدى التحول المتسارع في بيئات العمل نحو تبني نماذج العمل عن بُعد إلى إحداث تغييرات جوهرية في أساليب إدارة الفرق وآليات تنفيذ المهام داخل المنظمات. فقد أصبح هذا النمط من العمل واقعًا عمليًا تتبناه العديد من المؤسسات في مختلف القطاعات، سواء بشكل كلي أو جزئي، بهدف تحقيق المرونة التنظيمية، وتقليل التكاليف التشغيلية، وتحسين رضا الموظفين.

ومع ذلك، لا يزال تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق محل جدل واسع بين الباحثين والممارسين، حيث تتباين الآراء والنتائج حول مدى فاعلية هذا الأسلوب في تعزيز الأداء الجماعي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

تكمن مشكلة البحث في عدم وضوح الصورة الكاملة حول العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق، إذ تشير بعض الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يسهم في رفع مستوى الإنتاجية نتيجة زيادة التركيز وتقليل الوقت الضائع في التنقل، في حين تشير دراسات أخرى إلى وجود آثار سلبية تتمثل في ضعف التواصل بين أعضاء الفريق، وصعوبة التنسيق، وتراجع روح العمل الجماعي، إضافة إلى التحديات المرتبطة بالإشراف والمتابعة وتقييم الأداء. ويزداد تعقيد هذه المشكلة عند اختلاف طبيعة الفرق، ومستوى الاعتماد على التكنولوجيا، وثقافة المنظمة، ونمط القيادة السائد. كما تتمثل مشكلة البحث في افتقار العديد من المنظمات إلى أطر واضحة تقيس أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق بشكل دقيق، حيث غالبًا ما يتم الاعتماد على مؤشرات فردية أو تقييمات ذاتية لا تعكس الأداء الجماعي الحقيقي. ويؤدي ذلك إلى صعوبة اتخاذ قرارات إدارية مبنية على أسس علمية فيما يتعلق بتوسيع أو تقليص تطبيق العمل عن بُعد، مما قد يؤثر سلبًا على كفاءة الفرق ونتائج المشاريع.

وتزداد أهمية هذه المشكلة في ظل الاعتماد المتزايد على الفرق الافتراضية متعددة التخصصات، والتي تتطلب مستويات عالية من التنسيق والتواصل لتحقيق الإنتاجية المطلوبة. إذ إن غياب التفاعل المباشر قد يؤثر على تبادل المعرفة، وسرعة حل المشكلات، وبناء الثقة بين أعضاء الفريق، وهي عوامل أساسية في تحقيق إنتاجية عالية. كما أن عدم جاهزية بعض القادة لإدارة الفرق عن بُعد قد يفاقم من هذه التحديات ويؤدي إلى انخفاض الأداء.

وانطلاقًا مما سبق، تتمحور مشكلة هذا البحث حول التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق داخل المنظمات، وما العوامل التنظيمية والتقنية والبشرية التي تعزز أو تحد من هذا الأثر؟

ويهدف البحث إلى معالجة هذه المشكلة من خلال دراسة متعمقة للعلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق، بما يسهم في سد الفجوة البحثية، وتقديم نتائج علمية تساعد المنظمات على تحسين ممارساتها الإدارية ورفع مستوى إنتاجية فرقها في ظل بيئات العمل الحديثة

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع العمل عن بُعد في الأدبيات الإدارية الحديثة، إلا أن الدراسات النظرية التي تناولت أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق ما زالت تعاني من عدد من الفجوات العلمية، مما يستدعي إجراء مزيد من البحث والتحليل. ويمكن تحديد مشكلة البحث من خلال عرض أبرز هذه الفجوات على المستوى النظري على النحو الآتي:

الفجوة النظرية الأولى: غياب إطار نظري موحد يفسر العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق

تشير الأدبيات إلى وجود تباين واضح في التفسيرات النظرية التي تناولت أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، حيث تعتمد بعض الدراسات على نظريات الدافعية، بينما تستند دراسات أخرى إلى نظريات الاتصال أو السلوك التنظيمي، دون وجود نموذج نظري متكامل يربط بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق بصورة شاملة. ويؤدي هذا التشتت النظري إلى صعوبة فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرين بشكل دقيق، ويحد من القدرة على تعميم نتائج الدراسات السابقة.

الفجوة النظرية الثانية: التركيز على الإنتاجية الفردية وإهمال الإنتاجية الجماعية

تميل العديد من الدراسات النظرية إلى تحليل أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الأفراد، مع إغفال واضح لمفهوم إنتاجية الفرق باعتباره نتاجاً للتفاعل والتعاون والتكامل بين أعضاء الفريق. ويؤدي هذا القصور إلى ضعف الفهم النظري لديناميكيات العمل الجماعي في بيئات العمل عن بُعد، وعدم توضيح كيفية تأثير الأداء الجماعي بعوامل مثل التواصل الافتراضي، والثقة، وتقاسم المعرفة.

الفجوة النظرية الثالثة: محدودية تناول العوامل الوسيطة والمعدلة

تعاني الأدبيات النظرية من قصور في تناول العوامل التي قد تتوسط أو تعدل العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق، مثل نمط القيادة، ومستوى استخدام التكنولوجيا، والثقافة التنظيمية، ومستوى الاستقلالية الممنوحة للفرق. وغالباً ما يتم تناول هذه العوامل بشكل منفصل دون دمجها في إطار نظري يوضح تأثيرها التفاعلي على إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد.

الفجوة النظرية الرابعة: عدم وضوح مفهوم إنتاجية الفرق في سياق العمل عن بُعد.

لا يوجد اتفاق واضح في الدراسات النظرية حول تعريف محدد لمفهوم إنتاجية الفرق في بيئة العمل عن بُعد، حيث تختلف المؤشرات المستخدمة لقياسها بين الإنجاز الكمي، وجودة الأداء، وسرعة التنفيذ، ورضا أعضاء الفريق. ويؤدي هذا التباين المفاهيمي إلى إضعاف البناء النظري المرتبط بإنتاجية الفرق، ويجعل المقارنة بين الدراسات السابقة أمراً صعباً.

الفجوة النظرية الخامسة: محدودية الربط بين العمل عن بُعد ونظريات السلوك التنظيمي الحديثة

رغم أن العمل عن بُعد يُعد ظاهرة تنظيمية حديثة نسبياً، إلا أن عدداً محدوداً من الدراسات النظرية سعى إلى ربطه بنظريات السلوك التنظيمي الحديثة، مثل نظرية الفرق الافتراضية، ونظرية تبادل المعرفة، ونظرية الثقة التنظيمية. ويؤدي هذا القصور إلى ضعف الإطار النظري الذي يفسر كيفية تشكل السلوكيات الجماعية وتأثيرها على إنتاجية الفرق في بيئات العمل الافتراضية.

على الرغم من التوسع الملحوظ في تبني أسلوب العمل عن بُعد داخل المنظمات المختلفة، إلا أن التطبيق العملي لهذا النمط من العمل ما يزال يواجه العديد من التحديات التي تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الفرق. وتتمثل مشكلة البحث في وجود فجوات تطبيقية واضحة بين ما طرحه الأدبيات والنماذج النظرية حول العمل عن بُعد، وبين واقع الممارسات الفعلية داخل المنظمات. ويمكن توضيح هذه الفجوات على المستوى التطبيقي على النحو الآتي:

الفجوة التطبيقية الأولى: ضعف آليات قياس إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد

تعاني العديد من المنظمات من غياب أدوات ومؤشرات أداء واضحة ومحددة لقياس إنتاجية الفرق في بيئة العمل عن بُعد، حيث غالبًا ما يتم الاعتماد على معايير تقليدية أو تقييمات فردية لا تعكس الأداء الجماعي الحقيقي. ويؤدي هذا القصور التطبيقي إلى صعوبة تقييم كفاءة الفرق واتخاذ قرارات إدارية دقيقة بشأن تحسين الأداء.

الفجوة التطبيقية الثانية: قصور ممارسات القيادة في إدارة الفرق عن بُعد

تُظهر الممارسات الواقعية وجود تحديات لدى القادة والمديرين في إدارة الفرق العاملة عن بُعد، خاصة فيما يتعلق بمتابعة الأداء، وتحفيز الأعضاء، وتعزيز التعاون والثقة بين أفراد الفريق. ويعكس ذلك فجوة تطبيقية بين متطلبات القيادة في بيئات العمل التقليدية ومتطلبات القيادة الفعالة في بيئات العمل عن بُعد، مما قد ينعكس سلبًا على إنتاجية الفرق.

الفجوة التطبيقية الثالثة: ضعف نظم التواصل والتنسيق بين أعضاء الفرق

رغم توفر العديد من أدوات الاتصال الرقمية، إلا أن الاستخدام غير الفعال لهذه الأدوات في بعض المنظمات يؤدي إلى ضعف التواصل، وتأخر تبادل المعلومات، وزيادة احتمالية سوء الفهم بين أعضاء الفرق. وتمثل هذه المشكلة فجوة تطبيقية تؤثر على مستوى التنسيق والعمل الجماعي، وبالتالي على إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد.

الفجوة التطبيقية الرابعة: عدم جاهزية البنية التقنية الداعمة للعمل عن بُعد

تعاني بعض المنظمات من قصور في البنية التحتية التقنية، مثل ضعف أنظمة إدارة المهام، أو محدودية الدعم الفني، أو عدم تكامل المنصات الرقمية المستخدمة. ويؤدي هذا القصور التطبيقي إلى إعاقة سير العمل وزيادة الأعباء التشغيلية على الفرق، مما ينعكس سلبًا على إنتاجيتها.

الفجوة التطبيقية الخامسة: غياب السياسات والإجراءات التنظيمية الواضحة

تفتقر العديد من المنظمات إلى سياسات تنظيمية واضحة تنظم العمل عن بُعد، مثل تحديد ساعات العمل، وآليات التقييم، وأدوار ومسؤوليات أعضاء الفريق. ويؤدي هذا الغموض التطبيقي إلى تداخل المهام، وضعف الالتزام، وانخفاض مستوى الإنتاجية داخل الفرق.

شهدت بيانات العمل خلال السنوات الأخيرة تحولات جوهرية نتيجة التطور السريع في تقنيات المعلومات والاتصال، الأمر الذي أدى إلى ظهور أنماط عمل حديثة من أبرزها العمل عن بُعد. ولم يعد هذا النمط مجرد خيار مؤقت، بل أصبح واقعًا تنظيميًا معتمدًا في العديد من المؤسسات، سواء في القطاعين العام أو الخاص. وفي هذا السياق، تبرز أهمية دراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق بوصفها قضية بحثية معاصرة ذات أبعاد علمية وعملية متعددة.

أولاً: الأهمية الأكاديمية والعلمية

تتمثل الأهمية الأكاديمية لدراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في كونها تسهم في إثراء المعرفة العلمية في مجالات الإدارة الحديثة والسلوك التنظيمي، حيث إن معظم النظريات الإدارية الكلاسيكية نشأت في ظل بيانات عمل تقليدية تعتمد على الحضور المكاني والتفاعل المباشر. ومع التحول نحو العمل عن بُعد، أصبح من الضروري إعادة اختبار هذه النظريات ومدى ملاءمتها للبيئات الافتراضية.

كما تسهم الدراسة في سد فجوة بحثية معاصرة، إذ لا تزال نتائج الدراسات السابقة متباينة حول أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية، حيث تشير بعض الدراسات إلى تحسن الأداء نتيجة المرونة وتقليل الضغوط، في حين تشير دراسات أخرى إلى تراجع الإنتاجية بسبب ضعف التواصل أو العزلة الوظيفية. ومن هنا، تأتي أهمية البحث في تقديم تحليل علمي أعمق لهذه العلاقة.

وتكمن الأهمية الأكاديمية كذلك في إعادة تعريف مفهوم إنتاجية الفرق في بيئة العمل عن بُعد، حيث لم تعد الإنتاجية تُقاس فقط بعدد ساعات العمل أو التواجد الفعلي، بل أصبحت مرتبطة بعوامل مثل جودة الإنجاز، التعاون الافتراضي، استخدام التكنولوجيا، وإدارة الوقت. ويساعد هذا البحث على توسيع الإطار النظري لهذه المفاهيم بما يتناسب مع متطلبات العصر الرقمي.

إضافة إلى ذلك، يعزز البحث التكامل بين العلوم الإدارية والتكنولوجية من خلال دراسة دور الأدوات الرقمية وأنظمة الاتصال في دعم أو إعاقة إنتاجية الفرق، وهو ما يدعم الاتجاهات الأكاديمية الحديثة في التحول الرقمي وإدارة المعرفة.

ثانياً: الأهمية البحثية والمنهجية

تبرز أهمية البحث من الناحية المنهجية في كونه يوفر نموذجًا تحليليًا يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية تتناول متغيرات تنظيمية أخرى مرتبطة بالعمل عن بُعد، مثل القيادة الرقمية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، أو التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

كما يساعد البحث في بناء أدوات قياس أكثر دقة لإنتاجية الفرق في بيئات العمل الافتراضية، وهو ما يسهم في تحسين جودة البحوث المستقبلية ورفع موثوقية نتائجها. وتزداد هذه الأهمية في ظل قلة المقاييس الموحدة التي تتناسب مع طبيعة العمل عن بُعد.

ثالثاً: الأهمية العملية والتطبيقية

على الصعيد التطبيقي، تكتسب دراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات وصناع القرار، إذ توفر نتائج البحث أساساً علمياً يساعد الإدارات العليا على اتخاذ قرارات مدروسة بشأن تبني العمل عن بُعد أو تطوير نماذج العمل الهجين.

كما تسهم الدراسة في تحديد العوامل التنظيمية المؤثرة في إنتاجية الفرق عن بُعد، مثل أساليب القيادة، أنماط التواصل، مستوى الثقة بين أعضاء الفريق، واستخدام التقنيات المناسبة، مما يساعد المؤسسات على تحسين ممارساتها الإدارية ورفع كفاءة الأداء.

وتكمن الأهمية العملية كذلك في مساعدة المؤسسات على خفض التكاليف التشغيلية دون التأثير السلبي على الإنتاجية، من خلال الاستفادة المثلى من العمل عن بُعد، إضافة إلى دعم استراتيجيات استبقاء الكفاءات ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

رابعاً: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية

تمتد أهمية البحث إلى الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية، حيث يسهم العمل عن بُعد في تقليل الازدحام المروري، وخفض استهلاك الموارد، وتحقيق قدر أكبر من التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وهو ما ينعكس إيجاباً على رفاهية الأفراد واستدامة المؤسسات.

كما تدعم نتائج البحث توجهات الدول نحو تعزيز المرونة في سوق العمل ومواكبة المتغيرات العالمية، بما يتوافق مع خطط التنمية والتحول الرقمي.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تتبع الأهمية النظرية لدراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق من إسهامها في تطوير المعرفة العلمية في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، حيث تسعى إلى توسيع الأطر النظرية القائمة وتحديثها بما يتلاءم مع التحولات الرقمية في بيئات العمل. وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

١. إثراء الأدبيات العلمية المعاصرة

تسهم الدراسة في دعم الأدبيات الإدارية بنظريات حديثة تتعلق بإدارة الفرق الافتراضية، في ظل محدودية الدراسات التي تناولت العمل عن بُعد وتأثيره على إنتاجية الفرق، خصوصاً في السياق العربي.

٢. تطوير المفاهيم النظرية للإنتاجية والعمل الجماعي

تساعد الدراسة على إعادة صياغة مفهوم إنتاجية الفرق في بيئات العمل عن بُعد، والانتقال من التركيز على التواجد المكاني إلى التركيز على جودة الأداء والنتائج.

٣. اختبار ملائمة النظريات الإدارية التقليدية

تتيح الدراسة اختبار مدى صلاحية النظريات الإدارية التقليدية، مثل نظريات التحفيز والقيادة، عند تطبيقها في بيئات العمل الافتراضية.

٤. سد فجوة بحثية معاصرة

تعالج الدراسة فجوة علمية ناتجة عن حداثة مفهوم العمل عن بُعد وتباين نتائج الدراسات السابقة حول تأثيره على إنتاجية الفرق.

٥. توفير إطار نظري للدراسات المستقبلية

تشكل نتائج الدراسة مرجعًا نظريًا يمكن الاستناد إليه في أبحاث لاحقة تتناول متغيرات تنظيمية أخرى مرتبطة بالعمل عن بُعد

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لدراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في قدرتها على تقديم نتائج عملية قابلة للتنفيذ تسهم في تحسين الأداء المؤسسي ودعم صناع القرار. وتتضح هذه الأهمية من خلال ما يلي:

١. دعم متخذي القرار في المؤسسات

توفر الدراسة معلومات عملية تساعد الإدارات العليا على اتخاذ قرارات فعالة بشأن تبني أو تطوير أنظمة العمل عن بُعد أو العمل الهجين.

٢. تحسين إنتاجية الفرق

تسهم الدراسة في تحديد العوامل العملية المؤثرة في إنتاجية الفرق عن بُعد، مثل التواصل الفعال، استخدام التقنيات الرقمية، وإدارة الوقت.

٣. تطوير السياسات والإجراءات التنظيمية

تساعد نتائج الدراسة المؤسسات على تصميم سياسات واضحة ومنظمة للعمل عن بُعد تضمن تحقيق التوازن بين الإنتاجية ومرونة العمل.

٤. رفع كفاءة القيادة والإشراف

تبرز الدراسة أهمية تطوير مهارات القيادة الرقمية لدى المدراء لتمكينهم من إدارة الفرق عن بُعد بكفاءة.

٥. تقليل التكاليف التشغيلية

تسهم في توضيح دور العمل عن بُعد في خفض التكاليف المرتبطة بالمكاتب والبنية التحتية دون التأثير السلبي على مستوى الأداء.

٦. تعزيز الرضا الوظيفي واستبقاء الكفاءات

تساعد المؤسسات على فهم أثر العمل عن بُعد في رضا الموظفين، مما يسهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي.

١,٤. أسئلة الدراسة

أولاً: السؤال الرئيسي للدراسة

• ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المنظمات؟

ثانياً: أسئلة فرعية

١. ما المفهوم النظري للعمل عن بُعد وأبعاده التنظيمية؟

٢. كيف تُعرّف إنتاجية الفرق في الأدبيات الإدارية الحديثة؟

٣. ما العلاقة النظرية بين أنماط العمل المرن ومستوى الأداء الجماعي؟

٤. ما دور القيادة في بيئة العمل عن بُعد في تعزيز الإنتاجية؟

٥. كيف يؤثر التواصل الافتراضي على تماسك الفريق؟

ثالثاً: أسئلة ميدانية

١. هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في إنتاجية الفرق قبل وبعد تطبيق العمل عن بُعد؟

٢. ما أثر كثافة الاجتماعات الافتراضية على إنجاز المهام؟

٣. هل يؤثر وضوح الأهداف عن بُعد على سرعة الإنجاز؟

٤. ما العلاقة بين مستوى الثقة بين أعضاء الفريق والإنتاجية في بيئة العمل عن بُعد؟

٥. هل تختلف الإنتاجية باختلاف نوع القطاع (حكومي / خاص)؟

٦. ما أبرز التحديات التي تواجه الفرق أثناء العمل عن بُعد؟

رابعاً: أسئلة يمكن تحويلها لفرضيات

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التواصل الرقمي وإنتاجية الفرق.

• يؤثر نمط القيادة التحفيزية إيجابياً على أداء الفرق عن بُعد.

• تزداد إنتاجية الفرق عند توفر أدوات تقنية فعالة.

١,٥. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

• قياس وتحليل أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المنظمات، مع تحديد العوامل الوسيطة المؤثرة في هذه العلاقة.

الأهداف الفرعية:

١. تحليل العلاقة بين جودة التواصل الرقمي وإنتاجية الفرق في بيئة العمل عن بُعد.

٢. قياس أثر نمط القيادة الافتراضية على مستوى الأداء الجماعي.

٣. دراسة تأثير توفر البنية التقنية والأدوات الرقمية على كفاءة إنجاز المهام.

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المنظمات.

فرضيات فرعية مباشرة:

- ١: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التواصل الرقمي وإنتاجية الفرق.
- ٢: يؤثر نمط القيادة الافتراضية تأثيرًا إيجابيًا ذا دلالة إحصائية على إنتاجية الفرق.
- ٣: يؤثر توفر الأدوات والتقنيات الرقمية تأثيرًا إيجابيًا ذا دلالة إحصائية على كفاءة أداء الفرق.
- ٤: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح الأهداف في بيئة العمل عن بُعد ومستوى الإنجاز الجماعي.
- ٥: تؤثر درجة التفاعل الافتراضي بين أعضاء الفريق تأثيرًا معنويًا على مستوى الإنتاجية.

فرضيات بمتغير وسيط:

- ١: تلعب الثقة التنظيمية دورًا وسيطًا ذا دلالة إحصائية في العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق.
- ٢: يلعب الالتزام التنظيمي دورًا وسيطًا في تعزيز أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق.

فرضيات الفروق:

- ١: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية الفرق تعزى إلى نوع القطاع (حكومي / خاص).
- ٢: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنتاجية تعزى إلى حجم الفريق.
- ٣: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإنتاجية تعزى إلى سنوات الخبرة

١,٧. نموذج الدراسة

أولاً: المتغيرات الرئيسية في النموذج

المتغير المستقل (Independent Variable):

العمل عن بُعد ويقاس من خلال أبعاده مثل:

- درجة الاعتماد على العمل الافتراضي

• كثافة الاجتماعات الرقمية

• مرونة ساعات العمل

• مستوى الاعتماد على الأنظمة الإلكترونية

المتغيرات الوسيطة (Mediating Variables):

١. جودة التواصل الرقمي

٢. الثقة التنظيمية بين أعضاء الفريق

٣. نمط القيادة الافتراضية.

٤. توفر البنية التقنية.

المتغير التابع (Dependent Variable):

إنتاجية الفرق وتقاس عبر:

• سرعة إنجاز المهام

• جودة المخرجات

• الالتزام بالمواعيد

• تحقيق الأهداف الجماعية



ثالثًا: الصياغة الأكاديمية للنموذج

يقوم النموذج المقترح على افتراض وجود تأثير مباشر للعمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، إضافة إلى تأثير غير مباشر عبر مجموعة من المتغيرات الوسيطة المتمثلة في جودة التواصل الرقمي، والثقة التنظيمية، ونمط القيادة الافتراضية، وتوفر البنية التقنية، بما يعكس الطبيعة التفاعلية لبيئة العمل الافتراضية.

رابعًا: نوع النموذج إحصائيًا

يمكن اختبار النموذج باستخدام:

- تحليل الانحدار المتعدد
- تحليل المسار (Path Analysis)
- النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM)

أولاً: منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الذي يهدف إلى قياس أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، وتحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام أدوات إحصائية كمية.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من:

- الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد أو الهجين
- في القطاع (الحكومي / الخاص / كلاهما – حسب تحديدك)

ثالثاً: عينة الدراسة

- سيتم استخدام العينة العشوائية البسيطة (أو الطبقية إذا فيه قطاعات إذا فيه قطاعات متعددة).
- يحدد حجم العينة وفق معادلات تحديد الحجم الإحصائي (مثل جدول كريسي ومورغان).
- يُفضل ألا تقل العينة عن ٢٠٠ مفردة إذا كان التحليل باستخدام SEM.

رابعاً: أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتتكون من:

١. بيانات ديموغرافية (القطاع، سنوات الخبرة، حجم الفريق).

٢. محاور تقيس:

- العمل عن بُعد
- جودة التواصل الرقمي
- القيادة الافتراضية

• الثقة التنظيمية

• البنية التقنية

• إنتاجية الفرق

وسيتم استخدام مقياس ليكرث الخماسي.

خامساً: صدق وثبات الأداة

• الصدق الظاهري: عرض الاستبانة على محكمين متخصصين.

• صدق الاتساق الداخلي: معامل ارتباط بيرسون.

• الثبات: معامل ألفا كرو نباخ (يفضل ≥ 0.70). سادساً: أساليب المعالجة الإحصائية

سيتم استخدام:

• الإحصاء الوصفي (المتوسطات، الانحراف المعياري)

• معامل ارتباط بيرسون

• تحليل الانحدار المتعدد

• تحليل المسار أو النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM)

• اختبار (T-test) و (ANOVA) لاختبار الفروق

سادساً: حدود الدراسة

• حدود موضوعية: تقتصر على أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية.

• حدود بشرية: العاملون بنظام العمل عن بُعد.

• حدود مكانية: (تحديد الدولة/المدينة).

• حدود زمنية: فترة تطبيق الدراسة.

١,٩ . الدراسة الميدانية

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، من خلال وصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليل العلاقة بين متغيراتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد (كلياً أو جزئياً) في عدد من المؤسسات في قطاع (يُذكر القطاع) بمدينة (يُذكر المكان)، وذلك خلال العام (يُذكر العام)

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، حيث بلغ حجم العينة (يُذكر العدد) مفردة، وذلك لضمان تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة وتحقيق قدر مقبول من الدقة في النتائج.

رابعاً: أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظراً لملاءمتها لطبيعة البحث وسهولة توزيعها على عدد كبير من الأفراد وقد صُممت الاستبانة بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة، وتكونت من جزأين رئيسيين: البيانات الديموغرافية .

(الجنس، العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل، عدد أيام العمل عن بُعد).

٢ . محاور الدراسة

• محور العمل عن بُعد (وضوح الأهداف، أدوات الاتصال، إدارة الوقت، بيئة العمل المنزلية).

• محور إنتاجية الفرق (كمية الإنجاز، جودة الأداء، الالتزام بالمواعيد، مستوى التعاون).

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة:

(أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة).

خامساً: صدق وثبات الأداة

- الصدق الظاهري: تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين في مجال إدارة الأعمال للتأكد من وضوح العبارات وسلامتها العلمية.
- الثبات: تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من اتساق العبارات داخلياً.

سادساً: إجراءات الدراسة

اتبعت الباحثة الخطوات التالية:

١. إعداد أداة الدراسة بصيغتها الأولية.
٢. عرضها على المحكمين وإجراء التعديلات اللازمة.
٣. توزيع الاستبانة إلكترونياً على أفراد العينة.
٤. جمع البيانات وفرزها.
٥. إدخال البيانات إلى برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).
٦. تحليل النتائج وتفسيرها في ضوء أهداف الدراسة.

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار لقياس أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق.

ثامناً: حدود الدراسة

- الحدود المكانية: (يُذكر المكان).
- الحدود الزمانية: (الفترة الزمنية التي أجريت خلالها الدراسة).
- الحدود البشرية: الموظفون العاملون بنظام العمل عن بُعد في القطاع المحدد.

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

أولاً: مقدمة المشروع

يُعد العمل عن بُعد أحد أبرز التحولات الإدارية المعاصرة التي شهدتها بيئات الأعمال في السنوات الأخيرة، حيث تبنّت العديد من المؤسسات هذا النمط لما يوفره من مرونة في الأداء وتقليل التكاليف التشغيلية. ومع ذلك، لا يزال الجدل قائماً حول مدى تأثيره على إنتاجية الفرق ومستوى التنسيق والتعاون بين أعضائها. وعليه، يهدف هذا المشروع إلى دراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق من خلال دراسة ميدانية تحليلية تسعى إلى قياس العلاقة بين المتغيرين واستخلاص نتائج علمية تدعم متخذي القرار.

ثانياً: مبررات المشروع

١. التوسع المتزايد في تطبيق أنظمة العمل عن بُعد.
٢. الحاجة إلى بيانات علمية تدعم قرارات الإدارة بشأن هذا النظام.
٣. قلة الدراسات التطبيقية المحلية التي تناولت هذا الموضوع.
٤. أهمية رفع كفاءة الفرق وتحسين مستوى الإنتاجية.

ثالثاً: أهداف المشروع

١. التعرف على واقع تطبيق العمل عن بُعد داخل الفرق.
٢. قياس مستوى إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد.
٣. تحليل طبيعة العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق.
٤. تحديد أبرز التحديات المؤثرة في الأداء.
٥. تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية العمل عن بُعد.

رابعاً: نطاق المشروع

يشمل المشروع:

- إعداد إطار نظري حول العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق.
- تنفيذ دراسة ميدانية باستخدام الاستبانة.
- تحليل البيانات إحصائياً.
- تقديم نتائج وتوصيات.

لا يشمل المشروع:

- إجراء تجارب ميدانية طويلة المدى.
- تحليل الجوانب المالية التفصيلية للمؤسسات.
- المقارنات الدولية بين الدول.

خامساً: منهجية تنفيذ المشروع

يعتمد المشروع على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم جمع البيانات من عينة من الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد باستخدام استبانة مُعدة لهذا الغرض.

وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط، وتحليل الانحدار لاختبار الفرضيات

سادساً: خطة العمل الزمنية

سيتم تنفيذ المشروع خلال مدة زمنية تقديرية قدرها (٨ أسابيع)، موزعة على النحو الآتي:

١. إعداد خطة المشروع وصياغة المشكلة (أسبوع).

٢. إعداد الأداة وتحكيمها (أسبوع).

٣. جمع البيانات (أسبوعان).

٤. تحليل البيانات (أسبوع).

٥. كتابة النتائج والمناقشة (أسبوعان).

٦. المراجعة النهائية والتنسيق (أسبوع).

سابعاً: الموارد المطلوبة

- مصادر ومراجع علمية حديثة.
- برنامج للتحليل الإحصائي (SPSS).
- أدوات إلكترونية لتوزيع الاستبانة.
- جهاز حاسب آلي.

ثامناً: المخاطر المتوقعة وآليات الحد منها

الخطر المحتمل	آلية المعالجة
انخفاض نسبة الاستجابة	زيادة حجم العينة وإرسال التذكير للمشاركين
تحييز الاستجابات	ضمان سرية البيانات
تأخر الجدول الزمني	متابعة دورية للإنجاز

تاسعاً: مخرجات المشروع

- تقرير بحثي متكامل.
- نتائج إحصائية موثقة.
- توصيات عملية لتحسين إنتاجية الفرق في بيئة العمل عن بُعد

عاشراً: هيكل تجزئة العمل (Work Breakdown Structure – WBS)

المستوى الأول: مشروع دراسة أثر العمل عن بُعد

١. مرحلة التخطيط

١,١ تحديد مشكلة الدراسة

١,٢ صياغة الأهداف والفرضيات

١,٣ إعداد خطة المشروع

٢. مرحلة الإعداد النظري

٢,١ جمع الدراسات السابقة

٢,٢ إعداد الإطار النظري

٢,٣ صياغة نموذج الدراسة

٣. مرحلة إعداد الأداة

٣,١ تصميم الاستبانة

٣,٢ تحكيم الأداة

٣,٣ اختبار الصدق والثبات

٤. مرحلة التنفيذ

٤,١ تحديد العينة

٤,٢ توزيع الاستبانة

٤,٣ جمع البيانات

٥. مرحلة التحليل

٥,١ إدخال البيانات

٥,٢ التحليل الإحصائي

٥,٣ اختبار الفرضيات

٦. مرحلة الإغلاق

٦,١ كتابة النتائج

٦,٢ صياغة التوصيات

٦,٣ إعداد النسخة النهائية وتسليم المشروع

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

أدى التحول الرقمي المتسارع وتطور تقنيات الاتصال إلى إعادة تشكيل أنماط العمل التقليدية، حيث أصبح العمل عن بُعد أحد النماذج التنظيمية الحديثة التي اعتمدتها العديد من المؤسسات حول العالم. وقد ازداد الاهتمام العلمي بدراسة هذا النمط، خصوصًا في ظل التغيرات العالمية التي دفعت المنظمات إلى إعادة النظر في آليات إدارة فرق العمل وضمان استمرارية الأداء.

وانصبّت جهود الباحثين على تحليل العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق من خلال أبعاد متعددة، شملت كفاءة الأداء، جودة المخرجات، مستوى التعاون، وفاعلية التواصل بين الأعضاء. وقد كشفت الأدبيات عن نتائج متباينة؛ إذ أشارت بعض الدراسات إلى أن مرونة الوقت والاستقلالية المهنية يعززان تركيز الأفراد ويزيدان من مستوى الإنجاز، بينما أكدت دراسات أخرى أن غياب التفاعل المباشر قد يؤثر سلبيًا على التنسيق الجماعي، ويحد من تبادل المعرفة الضمنية داخل الفرق.

كما أولت الدراسات الحديثة اهتمامًا بدور العوامل التنظيمية والتقنية في تفسير هذه النتائج، مثل نمط القيادة، وضوح الأهداف، الثقافة التنظيمية، ومدى كفاءة أدوات الاتصال الرقمية. وأظهرت النتائج أن تأثير العمل عن بُعد لا يمكن تعميمه بصورة مطلقة، بل يتأثر بطبيعة المهام، ومستوى الترابط بين أعضاء الفريق، ودرجة الدعم الإداري المتوافر.

وعليه، فإن استعراض الدراسات السابقة يسهم في بناء فهم نظري متكامل للعلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق، ويساعد في تحديد الفجوات البحثية التي تتطلب مزيدًا من الدراسة والتحليل، بما يدعم تطوير أطر تفسيرية أكثر دقة وواقعية.

٢,٢. المتغير المستقل

أولاً: تعريف المتغير المستقل

المتغير المستقل هو العامل الذي يُفترض أنه يؤثر في المتغير التابع (إنتاجية الفرق)، ويُستخدم لقياس مدى تأثيره المباشر أو غير المباشر على الأداء الجماعي داخل المنظمة.

١. نمط العمل عن بُعد

- العمل عن بُعد الكامل
- العمل الهجين (مزيج بين الحضور والعمل عن بُعد)
- عدد أيام العمل عن بُعد أسبوعياً

✦ ركزت العديد من الدراسات على مقارنة هذه الأنماط لمعرفة أيها أكثر تأثيراً على إنتاجية الفرق.

٢. مرونة الوقت والاستقلالية

- حرية تحديد ساعات العمل
- التحكم في جدول المهام
- مستوى الاستقلالية في اتخاذ القرار

✦ أظهرت الأدبيات أن زيادة الاستقلالية ترتبط غالباً بارتفاع الأداء، خاصة في الفرق المعرفية.

٣. فعالية أدوات الاتصال والتقنية

- استخدام منصات الاجتماعات الافتراضية
- أنظمة إدارة المشاريع
- سرعة الاستجابة الرقمية

✦ التكنولوجيا تُعد متغيراً حاسماً يؤثر في مستوى التنسيق والتواصل داخل الفرق.

٤. مستوى التواصل والتفاعل بين أعضاء الفريق

- عدد الاجتماعات الافتراضية
- وضوح قنوات الاتصال
- التواصل الرسمي وغير الرسمي

📌 ضعف التواصل يُعد من أبرز العوامل المؤثرة سلبًا على الإنتاجية الجماعية.

٥. نمط القيادة والإشراف

- القيادة التحويلية
- القيادة الداعمة
- أساليب المتابعة والتقييم

📌 نمط القيادة يُعد متغيرًا مؤثرًا في تحفيز الفرق عن بُعد.

٦. الثقافة التنظيمية والدعم الإداري

- وضوح الأهداف
- مستوى الثقة بين الإدارة والموظفين
- توفير التدريب والدعم التقني

📌 الثقافة الداعمة تقلل من الآثار السلبية للعمل عن بُعد

٧. خصائص الفريق

- حجم الفريق
- تنوع الخبرات

• درجة الترابط بين الأعضاء

✦ بعض الدراسات تشير إلى أن الفرق الصغيرة أكثر قدرة على التكيف مع العمل عن بعد

٨. طبيعة المهام

- المهام الروتينية مقابل المهام الإبداعية
- درجة الاعتماد المتبادل بين أعضاء الفريق
- مستوى تعقيد العمل

✦ تشير الأدبيات إلى أن العمل عن بُعد يكون أكثر فاعلية في المهام التي تتطلب تركيزًا فرديًا عميقًا، بينما قد يواجه تحديات في المهام التي تعتمد على الابتكار الجماعي والتفاعل المستمر.

٩. الخبرة السابقة في العمل عن بُعد

- خبرة الأفراد التقنية
- خبرة الفريق في التعاون الافتراضي
- التدريب السابق على أدوات العمل الرقمي

✦ الفرق التي تمتلك خبرة سابقة في العمل عن بُعد غالبًا ما تحقق مستويات أعلى من الكفاءة مقارنة بالفرق التي انتقلت إليه بشكل مفاجئ.

١٠. مستوى الثقة والتماسك الفريقي

- الثقة المتبادلة بين الأعضاء
- الشعور بالانتماء
- وضوح الأدوار والمسؤوليات

✦ ارتفاع مستوى الثقة يعزز من تبادل المعرفة وتقليل سوء الفهم، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجية الفريق في بيئات العمل الافتراضية.

(يتضح من استعراض الدراسات السابقة أن المتغيرات المستقلة المرتبطة بالعمل عن بُعد لا تقتصر على نمط العمل ذاته، بل تمتد لتشمل عوامل تنظيمية وتقنية وسلوكية تتفاعل معاً لتحديد مستوى إنتاجية الفرق. كما أن تأثير هذه المتغيرات يختلف باختلاف طبيعة العمل وخصائص الفريق والسياق التنظيمي، مما يؤكد أهمية تبني نماذج تحليلية متعددة الأبعاد لفهم العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق بصورة أكثر شمولاً ودقة)

٢,٣. المتغير التابع

ثانيًا: تعريف المتغير التابع

المتغير التابع هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل، ويُقاس بهدف تحديد حجم وطبيعة التأثير الناتج عنه. وفي هذه الدراسة تُعد إنتاجية الفرق هي المتغير التابع، حيث تمثل الناتج النهائي للأداء الجماعي داخل المنظمة، والذي يتأثر بعوامل العمل عن بُعد المختلفة.

المتغير التابع: إنتاجية الفرق

تناولت الدراسات السابقة إنتاجية الفرق بوصفها مفهومًا متعدد الأبعاد، لا يقتصر على كمية الإنجاز فقط، بل يشمل عناصر نوعية وسلوكية وتنظيمية.

١. كمية الإنجاز

- عدد المهام المنجزة
- الالتزام بالجدول الزمنية
- معدل تحقيق الأهداف

✦ تُقاس الإنتاجية هنا بمؤشرات كمية تعكس حجم العمل المنجز مقارنة بالوقت أو الموارد المستخدمة.

٢. جودة المخرجات

- دقة الأداء
- انخفاض نسبة الأخطاء
- مستوى الإبداع والابتكار

✦ بعض الدراسات أكدت أن ارتفاع الكمية لا يعني بالضرورة جودة أعلى، لذلك يتم قياس جودة النتائج كأحد أبعاد الإنتاجية.

٣. كفاءة التنسيق الجماعي

- سرعة تبادل المعلومات
- وضوح توزيع الأدوار
- تقليل ازدواجية الجهود

✦ الإنتاجية الجماعية لا تعتمد فقط على أداء الأفراد، بل على مدى تكامل جهودهم داخل الفريق.

٤. مستوى الالتزام والمشاركة

- الحضور والمشاركة في الاجتماعات
- التفاعل مع المهام المشتركة
- المبادرة في حل المشكلات

✦ المشاركة الفعالة تعكس مستوى الانخراط المهني، وهو مؤشر مهم لإنتاجية الفرق عن بُعد

٥. رضا أعضاء الفريق

- الرضا الوظيفي
- الشعور بالإنجاز
- التوازن بين العمل والحياة

✦ بعض الدراسات اعتبرت الرضا مؤشراً غير مباشر للإنتاجية، باعتباره يؤثر في استمرارية الأداء واستقراره.

٦. الابتكار والعمل الإبداعي

- توليد أفكار جديدة
- تطوير حلول مبتكرة
- القدرة على التكيف مع التغيرات

✦ في البيئات المعرفية، يُعد الابتكار مؤشراً جوهرياً لإنتاجية الفرق، خصوصاً في العمل عن بُعد

٧. سرعة الاستجابة واتخاذ القرار

- زمن إنجاز المهام
- سرعة معالجة المشكلات
- مرونة التكيف مع المتغيرات

📌 فرق العمل المنتجة تتميز بقدرتها على اتخاذ قرارات فعالة في الوقت المناسب.

(يتضح من الأدبيات أن إنتاجية الفرق مفهوم مركب يتضمن أبعادًا كمية ونوعية وسلوكية. كما أن قياسها في بيئة العمل عن بُعد يتطلب مؤشرات تتجاوز عدد الساعات أو حجم الإنجاز، لتشمل جودة التعاون، وفعالية التنسيق، ومستوى الرضا والانخراط المهني وعليه، فإن تبني مقياس متعدد الأبعاد لإنتاجية الفرق يُعد أكثر ملاءمة لتحليل أثر العمل عن بُعد بصورة دقيقة وشاملة)

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية وتأثيرية بين العمل عن بُعد بوصفه متغيرًا مستقلًا، وإنتاجية الفرق باعتبارها متغيرًا تابعًا، إلا أن طبيعة هذه العلاقة ليست خطية أو ثابتة، بل تتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية والسلوكية والتقنية.

فمن جهة، ترى بعض الدراسات أن العمل عن بُعد يسهم في تعزيز إنتاجية الفرق من خلال تقليل المقاطعات اليومية، وتوفير مرونة زمنية أكبر، ومنح الأفراد استقلالية أعلى في إنجاز مهامهم، مما ينعكس إيجابًا على مستوى التركيز وجودة الأداء. كما أن استخدام أدوات الاتصال الرقمية يسهل تبادل المعلومات ويعزز من سرعة إنجاز المهام عند إدارتها بفعالية.

ومن جهة أخرى، تشير دراسات أخرى إلى أن العمل عن بُعد قد يؤثر سلبًا على إنتاجية الفرق في حال ضعف التواصل أو انخفاض مستوى الثقة بين الأعضاء، حيث يؤدي غياب التفاعل المباشر إلى تحديات في التنسيق، وصعوبة بناء العلاقات المهنية، وتراجع التماسك الجماعي، خاصة في الفرق التي تعتمد على التعاون المكثف والابتكار المشترك.

وعليه، يمكن القول إن العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق علاقة مشروطة، تعتمد على:

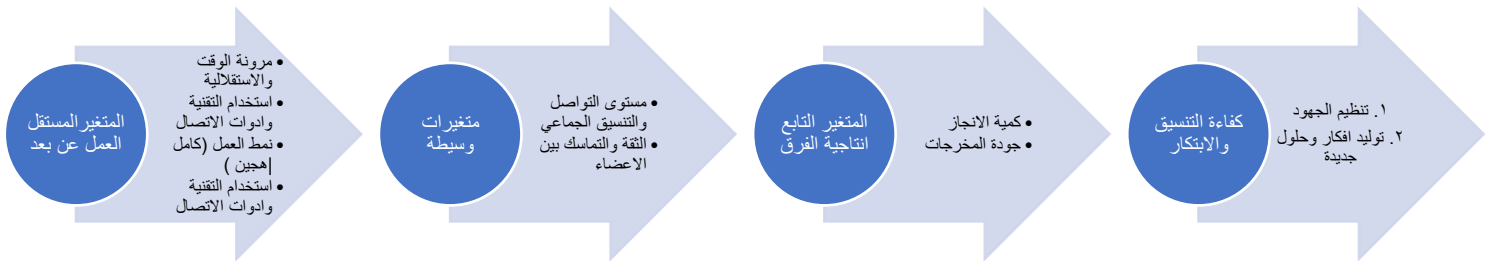
• مستوى فعالية التواصل الافتراضي

• نمط القيادة والدعم الإداري

• طبيعة المهام ودرجة الاعتماد المتبادل

• ثقافة الثقة داخل الفريق

فكلما توافرت بيئة تنظيمية داعمة وأدوات تقنية فعالة، اتجهت العلاقة نحو التأثير الإيجابي، والعكس صحيح.



٢,٥. الخاتمة

سعت هذه الدراسة إلى تقديم معالجة تحليلية شاملة لأثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، من خلال بناء إطار نظري يدمج الأبعاد التنظيمية والتقنية والسلوكية في نموذج تفسيري واحد. وانطلقت الدراسة من فرضية مفادها أن العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق علاقة ديناميكية متعددة الأبعاد، تتشكل وفق السياق المؤسسي وخصائص الفريق وطبيعة المهام.

وقد أظهرت النتائج أن العمل عن بُعد لا يمثل في ذاته عاملاً إيجابياً أو سلبياً بصورة مطلقة، بل يتحدد تأثيره وفق مستوى فعالية التواصل، ودرجة الثقة والتماسك بين أعضاء الفريق، ونمط القيادة المعتمد، إضافة إلى مدى جاهزية البنية التقنية والثقافة التنظيمية الداعمة. كما تبين أن إنتاجية الفرق في البيئات الافتراضية تتجاوز المقاييس التقليدية المرتبطة بكمية الإنجاز، لتشمل جودة المخرجات، وكفاءة التنسيق، والقدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات.

ومن الناحية النظرية، تسهم هذه الدراسة في توسيع فهم العلاقة بين أنماط العمل الحديثة والأداء الجماعي، من خلال التأكيد على أهمية المتغيرات الوسيطة والمعدلة في تفسير هذه العلاقة. أما من الناحية التطبيقية، فتقدم الدراسة دلالات عملية لصناع القرار تتعلق بضرورة تصميم سياسات عمل مرنة قائمة على النتائج، وتطوير مهارات القيادة الرقمية، وتعزيز ثقافة الثقة والمسؤولية المشتركة داخل الفرق الافتراضية.

ورغم ما قدمته الدراسة من إسهام علمي، إلا أنها تظل مفتوحة أمام آفاق بحثية مستقبلية، خاصة فيما يتعلق بدراسة الأثر طويل المدى للعمل عن بُعد، وتحليل الفروق القطاعية والثقافية، واختبار نماذج أكثر تعقيداً تجمع بين الأداء الفردي والجماعي في آن واحد.

وعليه، تؤكد هذه الدراسة أن نجاح العمل عن بُعد لا يعتمد فقط على توفر التكنولوجيا، بل على إعادة صياغة فلسفة إدارة الفرق بما يحقق التوازن بين المرونة والكفاءة والاستدامة التنظيمية.

قائمة المراجع

١. قرني، حسام. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بكلية التجارة بجامعة المنصورة. مجلة كلية السياسة والاقتصاد.
٢. القادري، عادل أحمد، & جفري، علي عمر. (٢٠٢٣). أثر العمل عن بُعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز بفرع السلیمانیة. مجلة كلية التربية – جامعة بورسعيد.
٣. أبو ماضي، تسنيم. (٢٠١٥). تقييم تجربة العمل عن بُعد في قطاع غزة: تحديات ومستقبل (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين).
٤. Z. J. (2015). Does working from home? Evidence from a Chinese experiment. The Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165–218.
٥. B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. Strategic Management Journal, 41, 399–421.
٦. L. M. (2019). Virtual work: Bridging research clusters. Academy of Management Annals, 13(1), 308–341.
٧. R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. Journal of Business and Psychology, 34, 55–69.
٨. J. R. (2002). Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances. Harvard Business Review Press.
٩. M. A. (2008). On teams, teamwork, and team performance: Discoveries and developments. Human Factors, 50(3), 540–547.