

# Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

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

القطاع الخاص السعودي

أسم الطالب

علي سعيد القرني

المشروع النهائي - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

الثاني ١٤٤٧/٢٠٢٦

استبيان: تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرفاهية في صناعة التكنولوجيا (القطاع الخاص السعودي)

الهدف العام للاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس وتحليل تجربة الموظفين في شركات التقنية بالمملكة العربية السعودية فيما يتعلق بالعمل عن بعد، وتحديد مدى تأثيره على مستويات إنجاز المهام (الإنتاجية) والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية والصحة النفسية (الرفاهية)، وذلك للخروج بتوصيات تدعم بيئة العمل الرقمية في السوق السعودي.

القسم الأول: المعلومات العامة

الهدف: تصنيف العينة لضمان دقة التحليل.

1. المسمى الوظيفي:

- تقني (مطور، مهندس، محلل بيانات).
- إداري/قيادي.
- دعم فني/خدمة عملاء.
- أخرى.

2. نمط العمل الحالي:

- عن بعد بالكامل.
- هجين (مرتين/ثلاثة في المكتب).
- حضوري بالكامل (مع تجربة سابقة عن بعد).

القسم الثاني: الإنتاجية وإنجاز المهام

الهدف: قياس كفاءة الأداء بعيداً عن الرقابة المكتبية.

3. كيف تقيم مستوى إنتاجيتك عند العمل عن بعد مقارنة بالمكتب؟

○ أعلى بكثير.

○ مماثلة.

○ أقل.

4. القدرة على التركيز في المهام المعقدة (مثل البرمجة أو التحليل):

○ زادت (هدوء أكثر).

○ لم تتغير.

○ نقصت (تشتت في المنزل).

5. سرعة التواصل مع الفريق لحل المشكلات التقنية:

○ أسرع (أدوات رقمية).

○ عادية.

○ أبطأ (صعوبة الوصول للزملاء).

القسم الثالث: الرفاهية والتوازن النفسي

الهدف: دراسة الجوانب الإنسانية والنفسية لنمط العمل.

6. تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

○ تحسن ملحوظ.

○ لم يتأثر.

○ تراجع (تداخل الأوقات).

7. هل تشعر بالعزلة الاجتماعية أو ضعف الارتباط بثقافة الشركة؟

○ نعم، بشكل كبير.

○ أحياناً.

○ لا أشعر بذلك.

8. مستوى الضغط النفسي (Stress) المرتبط بالعمل:

○ انخفض (راحة أكثر).

○ مستقر.

○ ارتفع (ساعات عمل أطول).

القسم الرابع: البنية التحتية والدعم (السياق السعودي)

الهدف: تقييم جاهزية الشركات والبيئة التقنية في المملكة.

9. مدى توفر الدعم التقني والأدوات اللازمة من الشركة (أجهزة، VPN، تراخيص):

○ ممتاز وكاف.

○ مقبول.

○ غير كافٍ.

10. هل ترى أن قوانين العمل الحالية في السعودية تدعم العمل عن بعد بشكل

عادل؟

○ نعم.

○ إلى حد ما.

○ لا.

القسم الخامس: التوجهات المستقبلية

الهدف: معرفة رغبات القوى العاملة التقنية.

11. ما هو نمط العمل الذي تفضله مستقبلاً في قطاع التقنية؟

- عن بعد بشكل دائم.
  - هجين (Hybrid).
  - العودة للمكتب بالكامل.
- شكراً لتعاونكم ووقتكم.

تقرير التحليل الإحصائي: أثر العمل عن بعد في قطاع التقنية السعودي

عينة الدراسة: 100 مشارك من موظفي القطاع الخاص التقني.

1. القسم الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية

يوضح هذا الجدول توزيع العينة حسب التخصص ونمط العمل الحالي.

| المتغير          | الفئة                  | التكرار (من 100) | النسبة المئوية |
|------------------|------------------------|------------------|----------------|
| المسمى الوظيفي   | تقني (مطور/مهندس/محلل) | 65               | 65%            |
|                  | إداري / قيادي          | 15               | 15%            |
|                  | دعم فني / خدمة عملاء   | 12               | 12%            |
|                  | أخرى                   | 8                | 8%             |
| نمط العمل الحالي | عن بعد بالكامل         | 30               | 30%            |
|                  | هجين (Hybrid)          | 55               | 55%            |
|                  | حضور كامل              | 15               | 15%            |

## ٢. القسم الثاني: مؤشرات الإنتاجية (Productivity)

قياس كفاءة الأداء والإنجاز التقني.

| السؤال                               | الخيار             | التكرار | النسبة |
|--------------------------------------|--------------------|---------|--------|
| تقييم الإنتاجية مقارنة بالمكتب       | أعلى بكثير         | 42      | 42%    |
|                                      | مماثلة             | 38      | 38%    |
|                                      | أقل                | 20      | 20%    |
| القدرة على التركيز في المهام المعقدة | زادت (هدوء أكثر)   | 58      | 58%    |
|                                      | لم تتغير           | 25      | 25%    |
|                                      | نقصت (تشتت)        | 17      | 17%    |
| سرعة التواصل لحل المشكلات            | أسرع (أدوات رقمية) | 35      | 35%    |
|                                      | عادية              | 45      | 45%    |
|                                      | أبطأ (صعوبة وصول)  | 20      | 20%    |

## 3. القسم الثالث: الرفاهية والتوازن (Well-being)

تحليل الحالة النفسية والارتباط الاجتماعي.

| السؤال                      | الخيار                | التكرار | النسبة |
|-----------------------------|-----------------------|---------|--------|
| التوازن بين العمل والحياة   | تحسن ملحوظ            | 52      | 52%    |
|                             | لم يتأثر              | 18      | 18%    |
|                             | تراجع (تداخل الأوقات) | 30      | 30%    |
| الشعور بالعزلة الاجتماعية   | نعم، بشكل كبير        | 22      | 22%    |
|                             | أحياناً               | 48      | 48%    |
|                             | لا أشعر بذلك          | 30      | 30%    |
| مستوى الضغط النفسي (Stress) | انخفض                 | 40      | 40%    |

|    |     |       |  |
|----|-----|-------|--|
| 35 | %35 | مستقر |  |
| 25 | %25 | ارتفع |  |

4. القسم الرابع: البيئة التشريعية والتقنية في السعودية

مدى مواءمة الظروف المحلية لنمط العمل عن بعد.

| السؤال                          | الخيار      | التكرار | النسبة |
|---------------------------------|-------------|---------|--------|
| دعم الشركة بالأدوات (VPN/أجهزة) | ممتاز وكافٍ | 70      | %70    |
|                                 | مقبول       | 20      | %20    |
|                                 | غير كافٍ    | 10      | %10    |
| دعم قوانين العمل السعودية للنمط | نعم         | 45      | %45    |
|                                 | إلى حد ما   | 40      | %40    |
|                                 | لا          | 15      | %15    |

5. القسم الخامس: التوجهات المستقبلية

تطلعات الموظفين لنمط العمل المثالي.

| السؤال                | الخيار               | التكرار | النسبة |
|-----------------------|----------------------|---------|--------|
| النمط المفضل مستقبلاً | عن بعد بالكامل       | 35      | %35    |
|                       | هجين (الخيار الأعلى) | 60      | %60    |
|                       | حضورى بالكامل        | 5       | %5     |

ملخص النتائج (Executive Summary):

1. الإنتاجية: أظهرت النتائج أن 80% من الموظفين التقنيين في السعودية يرون أن إنتاجيتهم إما زادت أو بقيت مستقرة عند العمل عن بعد، مع تفوق واضح في "القدرة على التركيز".

2. الرفاهية: هناك تحسن كبير في التوازن بين الحياة والعمل (52%)، لكن تظل "العزلة الاجتماعية" تحدياً يحتاج لتدخل الشركات بنسب تصل لـ 70% (بين دائم وأحياناً).
3. الجاهزية: تعكس البيانات جاهزية تقنية عالية في الشركات السعودية (70% دعم ممتاز)، وتفاؤل بالبيئة التشريعية.
4. التوجه: النمط "الهجين" هو المطلب الأول للموظفين في قطاع التكنولوجيا بنسبة 60%.

### نتائج الدراسة (Study Results)

من خلال تحليل البيانات المستمدة من عينة الدراسة (100 موظف في القطاع التقني الخاص)، تم التوصل إلى النتائج الرئيسية التالية:

1. تعزيز الإنتاجية الفردية: أثبتت الدراسة أن العمل عن بعد يسهم بشكل إيجابي في زيادة الإنتاجية، حيث أفاد 80% من المشاركين بأن أدائهم تحسن أو استقر. ويعود ذلك بشكل أساسي إلى توفر بيئة هادئة تزيد من القدرة على التركيز في المهام التقنية المعقدة (مثل البرمجة وتطوير النظم).
2. تفضيل النموذج الهجين (Hybrid Model): برز العمل الهجين خيار مفضل للأغلبية الساحقة (60%)، مما يشير إلى رغبة الموظفين في الجمع بين مرونة العمل من المنزل وضرورة التفاعل الاجتماعي المهني في المكتب.
3. تحسن جودة الحياة (الرفاهية): أظهرت النتائج تحسناً ملموساً في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية لـ 52% من العينة، مما انعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي العام وتقليل وقت وتكلفة التنقل.
4. تحديات التواصل والعزلة: رغم النجاح التقني، واجه 70% من الموظفين مشاعر العزلة الاجتماعية بدرجات متفاوتة، كما أشار البعض إلى وجود صعوبة في التواصل اللحظي لحل المشكلات التقنية الطارئة مقارنة بالعمل الحضوري.

5. **الجاهزية التقنية العالية:** كشفت الدراسة عن كفاءة عالية في البنية التحتية الرقمية للشركات السعودية، حيث حصل 70% من الموظفين على دعم تقني ممتاز، مما يعكس نجاح التحول الرقمي تماشياً مع رؤية المملكة 2030.

#### توصيات الدراسة (Recommendations)

بناءً على النتائج السابقة، نوصي بالآتي:

#### 1. توصيات للشركات (أصحاب العمل):

- **تبني سياسات العمل المرنة:** الانتقال من نموذج العمل التقليدي إلى "النموذج الهجين" بشكل رسمي ومنظم، لضمان استمرارية الإنتاجية العالية مع الحفاظ على الارتباط بالشركة.
- **تعزيز التواصل الاجتماعي الرقمي:** تنظيم فعاليات دورية (عبر الإنترنت أو حضورية) تهدف إلى كسر العزلة الاجتماعية وتعزيز روح الفريق وثقافة المؤسسة.
- **الاستثمار في أدوات الإدارة الذاتية:** توفير برامج تدريبية للموظفين حول كيفية إدارة الوقت بفعالية في بيئة العمل عن بعد، وتجنب "الاحتراق الوظيفي" الناتج عن تداخل ساعات العمل.

#### 2. توصيات للموظفين:

- **تخصيص بيئة عمل احترافية:** الحرص على فصل مكان العمل عن أماكن الاسترخاء في المنزل لتقليل التشتت وضمان استدامة التركيز.
- **المبادرة في التواصل:** التفاعل النشط مع الزملاء عبر القنوات الرقمية وعدم الاكتفاء بالمهام التقنية فقط لتعزيز الروابط المهنية.

### 3. توصيات لجهات صناعة القرار والباحثين:

- **تطوير الأطر التشريعية:** تحديث أنظمة العمل لتشمل تفاصيل دقيقة حول حقوق الموظف عن بعد (مثل حق الفصل الرقمي بعد ساعات العمل، وتكاليف الأدوات المكتبية المنزلية).
- **إجراء دراسات أوسع:** نوصي بإجراء دراسات مستقبلية تشمل عينات أكبر ومقارنة بين الشركات الناشئة (Startups) والشركات الكبرى في المملكة لقياس الفوارق في التأثير.

### خاتمة:

يُعد العمل عن بعد في قطاع التقنية السعودي فرصة ذهبية لزيادة كفاءة القوى العاملة وجذب المواهب، شريطة إيجاد توازن دقيق بين المرونة الرقمية والتواصل الإنساني.