

عنوان المشروع:
أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الخاصة في دبي

أسم الطالب

فاطمة عويدل

هوية الطالب/232001461

مشروع التخرج -1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة

الملخص

تتناول هذه الدراسة فكرة تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في الشركات الخاصة في دبي. هذا الموضوع أصبح مهماً بشكل متزايد بسبب التحول الرقمي السريع وتغير أساليب العمل في الإمارات. تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين طرق العمل عن بعد وإنتاجية الفرق، مع التركيز على نقاط معينة مثل وضوح المهام، وجودة الاتصال الرقمي، توفر التقنية، والثقة من الإدارة، ومرونة تنظيم الوقت.

تستخدم الدراسة منهجاً وصفيًا وتحليليًا مع تصميم ميداني يعتمد على استبانة تستهدف العاملين والمشرفين في المؤسسات الخاصة في دبي. يهدف ذلك إلى قياس التصورات والسلوكيات المرتبطة بالعمل عن بعد والإنتاجية الجماعية علاوة على ذلك، تتضمن الدراسة إطاراً نظرياً يربط بين أدبيات العمل المرن ونظريات تصميم العمل وإدارة الأداء وديناميكيات الفرق، وتستعرض أيضاً الدراسات السابقة ذات الصلة من كل من العالم العربي والاجنبي وتقتصر الدراسة نموذجاً مفاهيمي يضع العمل عن بعد كمتغير مستقل متعدد الأبعاد، وإنتاجية الفرق كمتغير تابع متعدد المؤشرات، مع افتراض وجود تأثير دال إحصائي يختلف تبعاً لدرجة نضج المؤسسة رقمياً وطبيعة المهام. كما تبرز الدراسة الفجوة البحثية في ندرة الدراسات التطبيقية التي تركز على بيئة دبي الخاصة تحديداً، رغم وجود إطار تنظيمي يدعم أنماط العمل الحديثة في القطاع الخاص داخل دولة الإمارات ومن المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم توصيات عملية للمؤسسات الخاصة في دبي حول كيفية تصميم سياسات عمل عن بعد أكثر فعالية، وتحسين مؤشرات الأداء الجماعي، وتقليل آثار العزلة والارتباك التنسيقي، وتحقيق توازن أفضل بين المرونة والانضباط التشغيلي.

1) مقدمة المشروع

شهدت بيانات الأعمال في السنوات الأخيرة تغييراً جذرياً في مفهوم العمل وكيفية إنجاز المهام، حيث لم يعد الأداء المؤسسي مرتبطاً فقط بالحضور الفعلي في المكاتب. ساهمت التطورات في أدوات الاتصال الرقمي والحوسبة السحابية وأنظمة إدارة المشاريع ومنصات الاجتماعات الافتراضية في إمكانية تنفيذ العديد من الأعمال عن بُعد بكفاءة مقبولة، وفي بعض الحالات بكفاءة عالية. في دبي، كمركز اقتصادي وخدمي متقدم، أصبح من الضروري فهم هذا التحول بشكل علمي بعيداً عن الانطباعات العامة، والتركيز على قياس تأثيره على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات الخاصة. يعتبر مفهوم إنتاجية الفرق من المفاهيم المعقدة التي لا يمكن اختصارها في مجرد عدد ساعات العمل، لأنه يرتبط بجودة النتائج وسرعة الإنجاز ومستوى التنسيق بين الأعضاء ومدى قدرة الفريق على التكيف مع التغيرات. لذا، فإن دراسة العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق تتطلب منهجية شاملة تأخذ في الاعتبار الجوانب التقنية والتنظيمية والسلوكية في آن واحد، خاصة في المؤسسات الخاصة التي تختلف في أحجامها وثقافتها التنظيمية ومستوى نضجها الرقمي. كما أن العمل عن بُعد ليس نمطاً واحداً ثابتاً، بل يمكن أن يكون كاملاً أو جزئياً (هجيناً)، وقد يتم تطبيقه بشكل منتظم أو حسب الظروف، وقد يرتبط بسياسات مرنة في ساعات العمل أو يقتصر على تغيير موقع العمل فقط. هذا التنوع يستدعي من الباحث تحديد الأبعاد التشغيلية للعمل عن بُعد عند إنشاء أداة القياس، مثل توفر الأدوات الرقمية، ووضوح السياسات، وكفاءة التواصل، وآليات المتابعة، ومستوى الاستقلالية الممنوحة للأفراد. في السياق الإماراتي، ساهمت التطورات التشريعية والتنظيمية في تعزيز الاعتراف القانوني بأنماط العمل المرنة والبعيدة في القطاع الخاص، مما يجعل موضوع الدراسة مرتبطاً بشكل مباشر بسوق العمل. ومع ذلك، فإن وجود الأطر النظامية وحده لا يضمن النجاح؛ إذ يتوقف نجاح التطبيق على قدرات المؤسسات في إدارة الأداء وبناء الثقة وتحديد النتائج المتوقعة ومعالجة تحديات العزلة المهنية والارتباك التنسيقي. على المستوى الأكاديمي، أظهرت الأدبيات الدولية نتائج متباينة، لكنها تتفق في نقطة مهمة، وهي أن تأثير العمل عن بُعد على الأداء ليس ثابتاً، بل يتوقف على طبيعة الوظيفة ومستوى استقلالية العاملين وجودة الإدارة ومدى كثافة العمل عن بُعد. بعض الدراسات أشارت إلى تحسن في الأداء والرضا الوظيفي وانخفاض دوران العمل، بينما أشارت دراسات أخرى إلى تحديات تتعلق بالاندماج الاجتماعي والتعلم غير الرسمي. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة المقترحة، إذ تسعى إلى بناء إطار تطبيقي ملائم للمؤسسات الخاصة في دبي يجمع بين المعارف النظرية الدولية والخصوصية المحلية، ويترجم ذلك إلى نموذج بحثي واضح وفروض قابلة للاختبار وأداة ميدانية قابلة للتطبيق. كما تهدف الدراسة إلى تقديم مخرجات عملية يمكن للإدارات الاستفادة منها عند تصميم سياسات العمل عن بُعد أو تحديثها.

(2) مشكلة البحث

تنبع مشكلة الدراسة من ازدياد استخدام العمل عن بُعد في المؤسسات الخاصة، مقابل استمرار الجدل الإداري حول تأثيره الفعلي على إنتاجية الفرق. بينما ترى بعض الإدارات أن العمل عن بُعد يسهم في زيادة الكفاءة من خلال تقليل الوقت الضائع في التنقل والمقاطعات، تعتقد إدارات أخرى أنه قد يقلل من الانضباط والتنسيق ويؤثر سلباً على جودة المتابعة الجماعية. هذا الاختلاف في الآراء يدل على الحاجة الماسة لقياس العلاقة بشكل علمي ضمن سياق محلي معين. في مدينة دبي، يزداد هذا التحدي تعقيداً بسبب التنوع الكبير في قطاعات الأعمال الخاصة واختلاف طبيعة الوظائف بين المهام القابلة للإنجاز عن بُعد وتلك التي تتطلب حضوراً فعلياً. كما تتباين قدرات المؤسسات في استثمار التكنولوجيا وإدارة العمل الرقمي، مما يؤدي إلى نتائج متفاوتة لتطبيق العمل عن بُعد حتى داخل القطاع نفسه. تتمثل إشكالية الدراسة في غموض تأثير العمل عن بعد - من حيث جوانبه التنظيمية والتقنية والسلوكية - على إنتاجية الفرق في المؤسسات الخاصة بدبي. كما تبرز الحاجة إلى إطار تطبيقي عربي حديث يحدد متى يكون هذا النمط فعالاً، وما العوامل التي تساهم في تعزيز أو إضعاف هذا التأثير، وكيف يمكن للإدارة تصميمه بطريقة تدعم الأداء الجماعي وتحسن النتائج.

-أهمية البحث

أولاً: الأهمية النظرية

- توضيح طبيعة العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق في بيئات العمل الحديثة.
- الإسهام في سد الفجوة المعرفية الناتجة عن تباين نتائج الدراسات السابقة حول أثر العمل عن بُعد.
- دعم الأدبيات العلمية المرتبطة بإدارة الفرق، والعمل المرن، وقياس الأداء في البيئات الافتراضية.
- توفير إطار مفاهيمي يمكن الاستفادة منه في أبحاث لاحقة تتناول إدارة الفرق عن بُعد.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- مساعدة المؤسسات في اتخاذ قرارات أفضل بشأن سياسات العمل عن بُعد والعمل الهجين.
- تحديد الممارسات التي قد ترفع إنتاجية الفرق (وضوح السياسات، توفر الأدوات، تنظيم التواصل والاجتماعات).
- تقديم مؤشرات عملية تساعد على قياس إنتاجية الفرق بما يتناسب مع بيئة العمل عن بُعد.
- تشخيص التحديات المحتملة التي قد تؤثر في الإنتاجية (ضعف التواصل، تشتت المهام، العزلة، صعوبة المتابعة).
- دعم قادة الفرق والموارد البشرية في تطوير آليات متابعة وتقييم مناسبة وتحسين التنسيق وتوزيع الأدوار.

- المساهمة في تحسين جودة المخرجات والالتزام بالمواعيد وتحقيق أهداف المؤسسة.

-أسئلة البحث

- 1) ما مستوى تطبيق العمل عن بعد في المؤسسات الخاصة في دبي من حيث السياسات والتقنيات ووضوح الأدوار وإدارة التواصل؟
- 2) ما مستوى إنتاجية الفرق في المؤسسات الخاصة في دبي وفقاً لمؤشرات الإنجاز والجودة والتنسيق والالتزام الزمني؟
- 3) هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق العمل عن بعد وإنتاجية الفرق؟
- 4) ما أكثر أبعاد العمل عن بعد تأثيراً في إنتاجية الفرق؟
- 5) هل تختلف تصورات العاملين لأثر العمل عن بعد على الإنتاجية باختلاف القطاع أو المسمى الوظيفي أو سنوات الخبرة؟
- 6) هل يؤثر نمط العمل (عن بعد كامل/هجين/حضور كامل) في مستوى إنتاجية الفرق؟
- 7) إلى أي مدى تسهم جودة أدوات التعاون الرقمي في رفع كفاءة التنسيق بين أعضاء الفريق؟

8) ما أبرز التحديات التي تقلل فعالية العمل عن بعد في بيئة المؤسسات الخاصة في دبي؟

9) ما الممارسات الإدارية الأكثر ارتباطاً بالحفاظ على الإنتاجية عند تطبيق العمل عن بعد؟

10) ما التوصيات التطبيقية المناسبة لتحسين إنتاجية الفرق في المؤسسات الخاصة التي تعتمد العمل عن بعد؟

-اهداف البحث

- قياس مستوى تطبيق العمل عن بعد في المؤسسات الخاصة في دبي عبر أبعاده التنظيمية والتقنية والسلوكية
- قياس مستوى إنتاجية الفرق في المؤسسات الخاصة في دبي باستخدام مؤشرات تشغيلية وسلوكية
- تحليل طبيعة العلاقة بين العمل عن بعد وإنتاجية الفرق واختبار دلالتها الإحصائية
- تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً من أبعاد العمل عن بعد على إنتاجية الفرق
- اختبار الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية
- بناء نموذج تطبيقي مقترح يساعد المؤسسات الخاصة في دبي على تفعيل العمل عن بعد بصورة تدعم الأداء الجماعي

- اقتراح معايير عملية لقياس إنتاجية الفرق في بيئات العمل الهجينة والبعيدة
- رصد أبرز التحديات الميدانية في التطبيق واقتراح حلول إدارية وتنظيمية لها
- تقديم أداة استبانة قابلة للتطوير والاستخدام في دراسات لاحقة
- دعم صناع القرار في الموارد البشرية والإدارة التشغيلية بنتائج مبنية على بيانات

-فرضيات البحث

توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق العمل عن بعد وإنتاجية الفرق في المؤسسات الخاصة في دبي.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر البنية التقنية الرقمية على إنتاجية الفرق.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة التواصل الرقمي على إنتاجية الفرق.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لوضوح الأدوار والمسؤوليات في بيئة العمل عن بعد على إنتاجية الفرق.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمرونة تنظيم الوقت على إنتاجية الفرق.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الثقة الإدارية والمتابعة بالنتائج على إنتاجية الفرق.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أثر العمل عن بعد على الإنتاجية تعزى إلى نوع القطاع أو طبيعة الوظيفة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية الفرق تبعاً لنمط العمل المطبق (عن بعد كامل/هجين/حضور تقليدي).

(المخطط المقترح للمشروع)

1) وصف المخطط المقترح

قسّم المشروع إلى مراحل مترابطة تبدأ باعتماد العنوان وصياغة الإطار العام، ثم مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، يلي ذلك تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) وتحكيمها، ثم تنفيذ الدراسة الميدانية وجمع البيانات، وبعدها تحليل البيانات إحصائياً، وأخيراً كتابة التقرير النهائي متضمناً النتائج والمناقشة والتوصيات. وترتبط كل مرحلة بمخرجات واضحة للمراجعة والمتابعة (مثل: مسودات الفصول، جدول الدراسات السابقة، نسخة الاستبانة بعد التحكيم، ملف البيانات، وجدول التحليل والنتائج).

2) الموارد المطلوبة

تتطلب خطة تنفيذ المشروع موارد أساسية تتمثل في: جهاز حاسوب، اتصال بالإنترنت، منصة إلكترونية لإعداد الاستبانة ونشرها، برنامج للتحليل الإحصائي، ومراجع أكاديمية ذات صلة بموضوع البحث.

3) الخطة الزمنية المقترحة لتنفيذ المشروع (12 أسبوعاً)

الأسبوع – النشاط	المخرج المتوقع	ملاحظات
اعتماد عنوان البحث وصياغة الإطار العام	المسودة الأولى من الفصل الأول	تنشيط الصياغة النهائية للعنوان
استكمال المقدمة ومشكلة البحث وأهميته	المسودة الثانية من الفصل الأول	مراجعة أكاديمية أولية
جمع الدراسات السابقة العربية والأجنبية	جدول أولي للمراجع	تصنيف الدراسات وفق المتغيرات
كتابة الجزء الأول من الفصل الثاني	مسودة جزئية للفصل الثاني	الالتزام بالتوثيق العلمي

استكمال الفصل الثاني (المتغيرات والعلاقة بينها)	مسودة كاملة للفصل الثاني	تحديد الفجوة البحثية بوضوح
تصميم الاستبانة بصيغتها الأولية	نسخة أولية من أداة الدراسة	ربط البنود بالأبعاد والمتغيرات
تحكيم الاستبانة وتعديلها	نسخة محكمة من الاستبانة	إجراء اختبار أولي إن أمكن
نشر الاستبانة وجمع البيانات	استجابات أولية	متابعة قنوات التوزيع
استكمال جمع البيانات وتنقيحها	ملف بيانات جاهز للتحليل	استبعاد الاستجابات غير الصالحة
إجراء التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي	جداول نتائج وتحليلات	فحص الصدق والثبات عند الحاجة
كتابة المناقشة والتوصيات	مسودة الفصول الختامية	ربط النتائج بالدراسات السابقة
المراجعة اللغوية والتنسيق النهائي	النسخة النهائية للتسليم	تدقيق الفصول والملاحق والفهرسة

4) سجل مخاطر مختصر وخطة التخفيف

الخطر المحتمل	مستوى الاحتمال	الأثر المتوقع	إجراء التخفيف
انخفاض عدد الاستجابات للاستبانة	متوسط	ضعف تمثيل العينة أو تأخر التحليل	تنويع قنوات النشر وتمديد فترة الجمع
تأخر تحكيم أداة الدراسة	منخفض إلى متوسط	تأخر التطبيق الميداني	إرسال الأداة مبكرًا وتجهيز خطة بديلة للمراجعة
تدني جودة البيانات أو عدم اكتمالها	متوسط	نتائج غير دقيقة	تنظيف البيانات وإضافة أسئلة تحقق/تصفية

ضغط الوقت في المرحلة الأخيرة	مرتفع	ضعف المراجعة النهائية	تخصيص أسبوع مستقل للمراجعة والتنسيق
مشكلات تقنية في المنصة أو الملفات	منخفض	تعطّل مؤقت في العمل	إنشاء نسخ احتياطية واستخدام منصة بديل

العمل عن بعد متغير مستقل

متغير مستقل متعدد الأبعاد



البنية التقنية

وأدوات ودعم فني أنظمة

التواصل الرقمي

وتوثيق واجتماعات رسائل

وضوح الأدوار

وأولويات ومهام مسؤوليات

الثقة والمتابعة

وتغذية راجعة متابعة بالنتائج

المرونة الزمنية

وإدارة الأولويات تنظيم الوقت

تأثير علاقة



إنتاجية الفرق متغير تابع

متغير تابع متعدد المؤشرات

مؤشرات إنتاجية الفرق

سرعة إنجاز المهام جودة المخرجات الالتزام بالمواعيد
كفاءة التنسيق حل المشكلات الاستجابة للعميل الداخلي أو الخارجي

ملاحظة تطبيقية

هذا النموذج أساسا لبناء أداة الاستبانة وتحليل البيانات لاحقا، ويساعد على استخلاص توصيات عملية للمؤسسات الخاصة في دبي.
يمثل

متغيرات ضابطة

المتغيرات الضابطة: القطاع، حجم المؤسسة، المسمى الوظيفي، عدد أيام العمل عن بعد أسبوعيا.

- مكان التطبيق المقترح للدراسة: المؤسسات الخاصة داخل إمارة دبي؛ لأنها تتميز بسرعة تبني الحلول الرقمية وتنوع أنشطة الأعمال، وهذا يخليها بيئة مناسبة لاختبار أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق.
- مجتمع الدراسة داخل المكان: العاملون والمشرفون في المؤسسات الخاصة بدبي ممن عندهم تجربة فعلية مع العمل عن بُعد أو العمل الهجين.
- القطاعات المرشحة (أمثلة): الخدمات المهنية، التقنية، التسويق، التجارة الإلكترونية، الاستشارات، وبعض الوظائف الإدارية (ويتم استبعاد اللي ما عندهم تجربة عن بُعد).
- وحدة التحليل: الفرد العامل ضمن فريق عمل داخل المؤسسة.
- طريقة التطبيق وجمع البيانات: استبانة إلكترونية (ليكرت خماسي + سؤالين مفتوحين)، وتوزع عبر منصة مناسبة مع رسالة تعريفية وضمان السرية، ومن خلال البريد المهني/شبكات العلاقات/الإدارات المتعاونة.
- العينة المستهدفة وطريقتها: تقريباً 250–350 استجابة صالحة، وبطريقة قصدية/طبقية قدر الإمكان مع مراعاة التنوع القطاعي والوظيفي.
- (اختياري داعم): ممكن مقابلات قصيرة مع عدد محدود من المديرين إذا توفر وقت وتنسيق، لكنها اختيارية ولا تغير تصميم الدراسة الأساسي.

-المنهج المستخدم

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لكونه الأنسب لوصف واقع تطبيق العمل عن بُعد في المؤسسات الخاصة في دبي وتحليل علاقته بإنتاجية الفرق كما يظهر في البيئة الواقعية دون تدخل تجريبي مباشر.

-تصميم الدراسة ونوعها

تتبنى الدراسة تصميماً ميدانياً كمياً يعتمد على استبانة إلكترونية منظمة تُوجّه إلى العاملين والمشرفين ممن لديهم تجربة مباشرة مع العمل عن بُعد أو العمل الهجين، بهدف جمع بيانات قابلة للتحليل الإحصائي والوصول إلى عدد مناسب من المشاركين خلال فترة زمنية معقولة.

-مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الخاصة داخل دبي في القطاعات التي يمكن فيها تطبيق العمل عن بُعد جزئياً أو كلياً (مثل الخدمات المهنية، التقنية، التسويق، التجارة الإلكترونية، الاستشارات وبعض الوظائف الإدارية)، مع استبعاد الوظائف التي لا تمتلك أي تجربة فعلية مع العمل عن بُعد.

-عينة الدراسة وحجمها

تقترح الدراسة استخدام عينة طبقية أو قسدية منظمة (قدر الإمكان) لضمان تنوع القطاعات والمستويات الوظيفية. ويستهدف البحث حجماً لا يقل عن 250-350 مفردة لتحقيق قوة إحصائية مناسبة لاختبارات الارتباط والانحدار والفروق، مع إمكانية زيادة الحجم لتعزيز التمثيل.

-(أداة جمع البيانات)(الاستبانة)

الأداة الرئيسية هي استبانة إلكترونية تتكون من أربعة أجزاء:

1. بيانات ديموغرافية ووظيفية
2. محور قياس مستوى تطبيق العمل عن بُعد
3. محور قياس إنتاجية الفرق
4. محور للتحديات + ملاحظات/أسئلة مفتوحة

و تُقاس البنود عبر مقياس ليكرت الخماسي من (موافق جداً) إلى (غير موافق جداً).

-صدق الأداة وثباتها

- الصدق (Validity): تُعرض الاستبانة على محكمين أكاديميين ومتخصصين (إدارة/موارد بشرية/عمل رقمي) لمراجعة وضوح البنود وسلامة اللغة ومدى انتمائها للأبعاد النظرية، مع اقتراح تطبيق اختبار مبدئي (Pilot) على عينة صغيرة للتأكد من وضوح البنود ومدة الإجابة.
- الثبات (Reliability): يتم حساب معامل كرونباخ ألفا لكل محور ولكل بُعد، ويُعد مستوى (0.70) فأعلى مقبولاً في الدراسات الإدارية والسلوكية، مع تعديل البنود ضعيفة الثبات قبل التطبيق النهائي إن لزم.

-إجراءات التطبيق الميداني وضبط جودة البيانات

سيتم توزيع الاستبانة إلكترونياً برسالة تعريفية توضح هدف الدراسة ومدة الإجابة وتعهد السرية. كما ستُطبق معايير فرز أولية لاستبعاد الاستجابات الناقصة بشكل كبير أو غير المنطقية أو غير المطابقة لشروط الدراسة، مع مراجعة البيانات قبل التحليل لضمان صلاحيتها.

ويمكن دعم النتائج الكمية بسؤالين مفتوحين حول أبرز التحديات وأفضل الممارسات للمساعدة في تفسير النتائج وإثراء التوصيات دون تحويل الدراسة إلى منهج نوعي كامل.

-المتغيرات (باختصار) وطريقة تصنيف العينة

سيتم تصنيف المشاركين وفق متغيرات مساعدة مثل: القطاع، حجم المؤسسة، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، عدد أيام العمل عن بعد أسبوعياً، ونمط العمل السائد (عن بعد/هجين/حضورى)؛ وذلك لفهم الفروق وتفسير النتائج بدقة.

-أساليب التحليل الإحصائي وبرنامج التحليل

تشمل الأساليب المقترحة:

- الإحصاء الوصفي (المتوسطات والانحرافات المعيارية)
- معامل ارتباط بيرسون
- الانحدار الخطي المتعدد
- اختبارات الفروق (T-test / ANOVA) وفق طبيعة المتغيرات

بالإضافة إلى اختبارات الصدق والثبات للأداة.

وسيتم التحليل باستخدام SPSS أو ما يعادله.

- الاعتبارات الأخلاقية

تلتزم الدراسة بتوضيح هدف البحث للمشاركين، والتأكيد على سرية البيانات واستخدامها لأغراض أكاديمية فقط، وعدم طلب معلومات شخصية حساسة، وعرض النتائج بشكل مجمع دون الإشارة إلى أسماء أفراد أو مؤسسات.

- الخطة الزمنية العامة للتنفيذ

تُنَفَّذ الدراسة عبر مراحل متتابعة تبدأ بالإطار النظري وبناء الأداة، ثم التحكيم والتطبيق الميداني، ثم التحليل وكتابة النتائج والتوصيات، مع تنظيم مرحلي يساعد على ضبط جودة المشروع وإنجازه ضمن الوقت الأكاديمي.

- قائمة المراجع

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 152-163.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. NBER Working Paper No. 31686.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Bloom, N., et al. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*.
- Dubai Government Human Resources Department (DGHR). (n.d.). Remote Work Study - Final Report (Dubai).

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Ministry of Human Resources and Emiratization (MoHRE). (2022). The new labour law will come into force as of tomorrow. UAE.
- Ministry of Human Resources and Emiratization (MoHRE). (2024). MoHRE advises private sector companies to apply flexible, remote work patterns due to expected weather conditions.
- Ministry of Human Resources and Emiratization (MoHRE). (2026). Work Patterns (Digital participation / e-consultation page).
- OECD. (2023). The role of telework for productivity during and post-COVID-19.
- OECD. (2023). The surge of teleworking: A new tool for local development?
- OECD. (2023). Teleworking, workplace policies and trust.
- UAE Government (u.ae). (2025). Employment contracts: duration and models in the private sector.
- UAE Government (u.ae). (2026). Employment laws and regulations in the private sector.
- UAE Legislation / MoHRE. Federal Decree-Law No. (33) of 2021 concerning the regulation of labour relations and amendments.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method* (4th ed.). Wiley.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale Development: Theory and Applications* (4th ed.). SAGE.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE. (/T-test/ANOVA SPSS)
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual* (7th ed.). Open University Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610)
- The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). *The Belmont Report: Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research*.