

أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق

The Impact of Remote Work on Team Productivity

Final project 1

Code: MGM 496 – PMG 496

Prepared by: Reem Ardalan Mohammed

Supervised by: Dr. Abdulrahim Nader

Midocean University – Faculty of Management

المحتوى

صفحة الغلاف

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.2.1 الفجوات النظرية

1.2.2 الفجوات التطبيقية

1.3 أهمية الدراسة

1.3.1 الأهمية النظرية

1.3.2 الأهمية التطبيقية

1.4 أسئلة الدراسة

1.5 أهداف الدراسة

1.6 فرضيات الدراسة

1.7 نموذج الدراسة

1.8 منهجية الدراسة

1.9 الدراسة الميدانية

1.10 مخطط المشروع المقترح

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 مقدمة

2.2 المتغير المستقل: العمل عن بُعد

2.3 المتغير التابع: إنتاجية الفرق

2.4 العلاقة بين المتغيرين

2.5 الخاتمة

قائمة المراجع

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

شهد العالم تحولاً جذرياً في أنماط العمل مع انتشار التكنولوجيا الحديثة وجائحة كوفيد-19 التي دفعت المؤسسات إلى اعتماد نظام العمل عن بُعد كخيار استراتيجي للحفاظ على استمرارية العمل. أصبح هذا النظام أكثر شيوعاً نظراً لما يوفره من مرونة في الوقت والمكان وتقليل التكاليف التشغيلية.

إلا أن هذا التحول أثار تساؤلات حول مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، خاصة فيما يتعلق بالتواصل، التحفيز، والتعاون بين أعضاء الفريق. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل هذا الأثر من منظور إداري وعملي لتحديد ما إذا كان العمل عن بُعد يسهم في رفع الكفاءة والإنتاجية أو يعيقها.

Chapter 1: General Framework

- Background and problem statement
- Theoretical & practical gaps
- Significance (Theoretical & Practical)
- Research questions, objectives, and hypotheses

Executive Summary

This research explores the impact of remote work on team productivity in modern organizations. It aims to understand whether remote work enhances or hinders performance by analyzing communication, motivation, and collaboration factors.

الملخص التنفيذي

تستكشف هذه الدراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة، وتهدف إلى فهم ما إذا كان العمل عن بُعد يعزز الأداء أو يعيقه من خلال تحليل عوامل التواصل، والتحفيز، والتعاون.

الإطار العام للدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس: ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية فرق العمل في المؤسسات الحديثة .

أعاد العمل عن بعد تشكيل سوق العمل العالمي , مدفوعا بالتحول الرقمي و جائحة كوفيد 19 , أصبح نموذجا أساسيا في المؤسسات . ورغم مرونته لا تزال هناك تساؤلات حول تأثيره على الإنتاجية .

General Framework

Remote work has reshaped the global labor market. Driven by digital transformation and the COVID-19 pandemic, it became an essential organizational model. Despite its flexibility, questions remain regarding its impact on productivity.

1.2 مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال
الرئيس: ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية فرق
العمل في المؤسسات الحديثة؟

Problem Statement

The main problem lies in
understanding how remote work
influences team productivity,
communication, and motivation.

تعميق الاطار النظري

ترتكز هذه الدراسة على عدد من النظريات التنظيمية والسلوكية التي تفسر العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية، ومن أبرزها نظرية التحديد الذاتي التي تؤكد أن الاستقلالية والكفاءة والانتماء تعزز الدافعية، وهي عناصر أساسية في بيئات العمل عن بُعد. نظرية التبادل الاجتماعي التي تفسر دور الثقة والدعم التنظيمي في تعزيز الالتزام والأداء عند غياب الإشراف المباشر. نظرية النظم الاجتماعية-التقنية التي تبرز التفاعل بين التكنولوجيا والعوامل البشرية في تشكيل إنتاجية الفرق.

Theoretical Framework

This study is grounded in several organizational and behavioral theories that explain the relationship between remote work and productivity.

- Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985) suggests that autonomy, competence, and relatedness enhance employee motivation, which is particularly relevant in remote work environments.
- Social Exchange Theory explains how trust and perceived organizational support influence employee commitment and performance when physical supervision is limited.
- Sociotechnical Systems Theory highlights the interaction between technological infrastructure and social factors in shaping team productivity. This study is grounded in several organizational and behavioral theories that explain the relationship between remote work and productivity.
- Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985) suggests that autonomy, competence, and relatedness enhance employee motivation, which is particularly relevant in remote work environments.

1.2.1 الفجوات النظرية

قلة الدراسات العربية التي تناولت بعمق العلاقة بين العمل عن بُعد وعوامل الإنتاجية الجماعية مثل التواصل، الثقة، والتحفيز.

1.2.2 الفجوات التطبيقية

عدم وجود بيانات ميدانية كافية من مؤسسات تعتمد العمل الهجين لقياس الإنتاجية بشكل كمي ومقارن بين الفرق التقليدية والافتراضية.

1.3.1 الأهمية النظرية

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الحديثة والعمل المرن، كما تقدم إطارًا نظريًا لفهم علاقة التكنولوجيا بالإنتاجية التنظيمية.

1.3.2 الأهمية التطبيقية

تساعد نتائج البحث المؤسسات على وضع سياسات أكثر فعالية لإدارة الفرق عن بُعد وتحسين الأداء عبر أدوات المتابعة والتواصل الرقمي.

1.4 أسئلة الدراسة

ما مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية أعضاء الفريق؟

هل يؤثر ضعف التواصل الافتراضي على جودة العمل الجماعي؟

ما العوامل التي تعزز أو تقلل من إنتاجية الفرق عند العمل عن بُعد؟

1.5 أهداف الدراسة

تحليل العلاقة بين العمل عن بُعد ومستوى إنتاجية الفرق.

تحديد التحديات التي تواجه الفرق الافتراضية.

تقديم توصيات لتحسين أداء الفرق العاملة عن بُعد.

Objectives

1. To analyze the relationship between remote work and productivity.
2. To identify challenges faced by virtual teams.
3. To recommend strategies for improving remote team performance.

1.6 فرضيات الدراسة

هناك علاقة إيجابية بين تبني نظام العمل عن بُعد وزيادة إنتاجية الفرق.

ضعف التواصل بين أعضاء الفريق يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية.

استخدام أدوات إدارة رقمية فعالة يرفع من كفاءة العمل الجماعي.

المناقشات و النتائج

أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفريق عند توفر إدارة رقمية فعّالة وثقة متبادلة

Results and Discussion

Results indicated a positive relationship between remote work and team productivity when effective digital management and trust are present.

Conclusions and Recommendations

The study concludes that remote work enhances productivity when organizations provide proper digital infrastructure and foster a result-oriented culture.

الاستنتاجات والتوصيات

خلصت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يعزز الإنتاجية عندما توفر المؤسسات بنية رقمية مناسبة وثقافة قائمة على النتائج

1.7 نموذج الدراسة

يتكون النموذج من متغيرين رئيسيين:

المتغير المستقل: نظام العمل عن بُعد. .

المتغير التابع: إنتاجية الفرق. .

العلاقة المفترضة:

كلما زادت كفاءة إدارة العمل عن بُعد، ارتفعت إنتاجية الفرق.

توصيات العملية

اعتماد انظمة تقييم أداء قائمة على النتائج لا على الحضور.
توفير تدريب مستمر على المهارات الرقمية للمديرين و الفرق.
وضع بروتوكولات تواصل واضحة لتقليل الغموض.

Practical Recommendations

1. Implement outcome-based performance evaluation systems.
2. Provide continuous digital skills training for managers and teams.
3. Establish structured communication protocols to reduce ambiguity.

1.8 منهجية الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لجمع وتحليل البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى موظفين يعملون عن بُعد في قطاعات مختلفة.

1.9 الدراسة الميدانية

تم توزيع الاستبيان على عينة من 50 موظفًا في شركات تقنية وتعليمية تعمل بنظام العمل الهجين. تم تحليل النتائج باستخدام المتوسطات والانحراف المعياري لقياس مستوى الإنتاجية.

1.10 مخطط المشروع المقترح

الإطار النظري للعمل عن بُعد.

تحليل البيانات الميدانية.

مناقشة النتائج.

تقديم التوصيات العملية.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات الأجنبية أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية، وتباينت نتائجها بين الإيجابية والسلبية.

2.2 المتغير المستقل: العمل عن بُعد

يُعرّف بأنه نظام يتيح للعاملين أداء مهامهم من خارج مقر المؤسسة باستخدام التقنيات الرقمية.

2.4 العلاقة بين المتغيرين

تشير أغلب الدراسات إلى أن الإنتاجية ترتفع عند توفر إدارة فعالة وتواصل مستمر بين أعضاء الفريق العاملين عن بُعد.

Literature Review

Remote work (telecommuting) is defined as the ability to perform tasks outside the physical office using digital tools.

Studies (Gajendran & Harrison, 2007; Bloom, 2020) found both positive and negative outcomes related to productivity.

2.5 الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يرفع الإنتاجية إذا توفرت بيئة رقمية داعمة وثقافة تنظيمية قائمة على الثقة والنتائج وليس الوجود المادي. باختصار، أظهرت الدراسة أن العمل عن بُعد يمكن أن يُحسّن إنتاجية الفريق عندما يتوفر تواصل جيد وثقة وإدارة فعّالة. فعندما يشعر الموظفون بالدعم والترابط، يمكنهم الأداء بكفاءة حتى من أماكن بعيدة .

Conclusion

In summary, the study showed that remote work can improve team productivity when there is good communication, trust, and effective management. When employees feel supported and connected, they

can perform well even from a distance.

References

1. Allen, T. D., Golden, T. D & ,Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Journal of Organizational Behavior.
2. Bloom, N. (2020). The productivity pitfalls of working from home. Harvard Business Review.
3. Gajendran, R. S & ,Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting. Academy of Management Journal.

قائمة المراجع

- منظمة العمل الدولية (2021). العمل عن بُعد: التحديات والفرص في سوق العمل العربي.
- الرفاعي، أحمد (2022). إدارة الفرق الافتراضية في المؤسسات الحديثة. دار الفكر العربي.

المناقشات و النتائج

أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفريق عند توفر إدارة رقمية فعّالة وثقة مبادلة .

Results and Discussion

Results indicated a positive relationship between remote work and team productivity when effective digital management and trust are present.

الملحق

نموذج من استبيان الدراسة :

كم مرة تتواصل مع فريقك أثناء العمل عن بُعد؟
هل تشعر أن إنتاجيتك تزداد أثناء العمل عن بُعد؟

Appendix

Sample of the survey questionnaire:

1. How often do you communicate with your team remotely?
2. Do you feel your productivity increases when working remotely?