



تأثير ثقافة العمل عن بُعد على الإنتاجية والابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة

اسم الطالب:

زياد خليفة الشارخ

1. مقدمة

شهدت الآونة الأخيرة تغييرات جوهرية في القوى العاملة في جميع أنحاء العالم، حيث دخل العمل عن بُعد إلى الحياة العامة بعد أن كان مجرد ميزة متخصصة. وشهدت ثقافة العمل هذه تسارعاً حاداً في النمو من خلال التطورات الحديثة إلى جانب الأحداث العالمية غير العادية، مما أجبر المؤسسات الكبيرة والصغيرة على البدء في إعادة تقييم هياكل العمل التقليدية. تفضل الشركات الصغيرة والمتوسطة، التي تعمل بمثابة العمود الفقري للعديد من الاقتصادات، أن تكون معرضة للخطر من الفرص والتحديات التي تفرضها ثقافة العمل الجديدة هذه. على عكس نظيراتها، الشركات الكبيرة، التي تتمتع أحياناً بموارد كاملة وراسخة في التواصل والعمل بثبات مع أنظمة العمل عن بُعد، فإن الشركات الصغيرة والمتوسطة في أشكالها الهزيلة سيكون لديها فرق صغيرة جداً وميزانيات ضيقة بعض الشيء وضغوط العمل المرتبطة في الغالب بالتعاون المادي وقنوات الاتصال غير الرسمية.

يُنشئ بدء العمل عن بُعد في الشركات الصغيرة والمتوسطة تفاعلاً معقداً بين عوامل مختلفة يُمكن أن يكون لها تأثير عميق على جبهتين حيويتين لنجاحها: إنتاجيتها وابتكارها. تُفهم إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة، عموماً، على أنها تحويل المدخلات إلى مخرجات في أقصر وقت ممكن، وبالتالي فهي أساسية لمنحها الكفاءة والاستدامة. يُشير الابتكار إلى اختبار وتطبيق أفكار أو عمليات أو منتجات أو خدمات جديدة، وهو أمر بالغ الأهمية للنمو طويل الأجل والقدرة على التكيف والتميز في السوق. في حين أن العمل عن بُعد يُوفر فوائد محتملة مثل خفض النفقات العامة، والوصول إلى مجموعة أوسع من المواهب، وزيادة استقلالية الموظفين، إلا أنه يُشكل أيضاً تحديات تتعلق بضعف التواصل، والحفاظ على تماسك الفريق، وتعزيز ثقافة الابتكار، وإدارة الأداء بفعالية. لذلك، فإن فهم التأثير الدقيق

لثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة وقدراتها الابتكارية ليس مجرد تمرين أكاديمي، بل ضرورة استراتيجية لاستدامة استمراريتها ومساهمتها في التنمية الاقتصادية.

2. مشكلة البحث

رغم البحث في جوانب عديدة من العمل عن بُعد، إلا أن الدراسات التي أُجريت لم تكن كافيةً لمعالجة تأثيره الهائل على إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة وابتكاراتها. ورغم دراسة العمل عن بُعد بشكل عام، إلا أن بيئة الشركات الصغيرة والمتوسطة تعاني من ظروف خاصة تُعيق نقل النتائج مباشرةً من المؤسسات الأكبر. وتشمل هذه الظروف محدودية الموارد، واتباع أنماط تواصل غير رسمية، وهيكلية إدارية أكثر تسطحاً، وغيرها. وهذا يعني أن قادة الشركات الصغيرة والمتوسطة يفتقرون إلى التوجيه المبني على الأدلة الكافية لاتخاذ القرارات بشأن تصميم وتنفيذ سياسات العمل عن بُعد التي تستهدف تحقيق أفضل إنتاجية لموظفيهم، بالإضافة إلى تحفيز إبداعهم.

ومن هنا يحاول هذا البحث الإجابة على التساؤلات البحثية التالية:

- ما هو تأثير تطبيق ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة؟
- كيف يمكن إدراك تأثير ثقافة العمل عن بُعد على قدرة الشركات الصغيرة والمتوسطة على الابتكار (أي توليد الأفكار، وحل المشكلات بشكل تعاوني، وتنفيذ عملية جديدة)؟
- ما هي الجوانب الخاصة لثقافة العمل عن بُعد (على سبيل المثال، أنماط الاتصال، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وأساليب الإدارة، ومبادرات

إشراك الموظفين) الأكثر تأثيراً في التوسط في تأثيراتها على إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة والابتكار؟

- هل هناك فروق كبيرة في تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والابتكار عبر مختلف أنواع الشركات الصغيرة والمتوسطة (على سبيل المثال، حسب الصناعة أو الحجم أو مدة اعتماد العمل عن بعد)؟
- ما هي التحديات والفرص الرئيسية التي يواجهها مديرو وموظفو الشركات الصغيرة والمتوسطة في الحفاظ على الإنتاجية وتعزيز الابتكار في بيئة العمل عن بعد؟

3. أهمية البحث

يتمتع هذا البحث بقيمة كبيرة لأصحاب المصلحة المتعددين:

- **للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** قد تُقدم هذه النتائج رؤى عملية قائمة على الأدلة، يمكن لأصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة ومديريها الاستفادة منها لصياغة وتحسين ترتيبات العمل عن بُعد. إن فهم كيفية الاستفادة من العمل عن بُعد لزيادة الإنتاجية وتعزيز الابتكار، مع التخفيف من آثاره المحتملة، يُعدّ بالغ الأهمية لصانعي القرار. ويمكن لهذه التوصيات المباشرة أن تُمهّد الطريق لاتخاذ قرارات مدروسة بشأن الاستثمار في التكنولوجيا، وعمليات التواصل، وتدريب القيادات، وبناء ثقافة العمل عن بُعد.
- **لصناع السياسات والهيئات الحكومية:** يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تُرشّد تطوير سياسات مُركزة، وبرامج دعم، ومبادرات بنية تحتية تُمكن الشركات الصغيرة والمتوسطة من الانتقال بنجاح إلى العمل عن بُعد. ويشمل ذلك إرشادات حول التحول الرقمي، وموارد في مجال الأمن السيبراني، وبيئة مُهيأة لنمو الشركات الصغيرة والمتوسطة في بيئة العمل الهجينة أو عن بُعد.

- للموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة: ومن خلال معرفة العناصر التي تؤثر على الإنتاجية والابتكار في بيئات العمل عن بعد في الشركات الصغيرة والمتوسطة، يمكن أن تساعد الدراسة في نهاية المطاف في توفير تجربة عمل عن بعد أفضل، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة، وتوفير فرص التطوير المهني والمساهمة الإبداعية للموظفين.
- للأبحاث الأكاديمية: ستساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتوفرة حول العمل عن بُعد، والسلوك التنظيمي، وإدارة الشركات الصغيرة والمتوسطة. وتهدف إلى سدّ فجوة محددة من خلال التركيز على التحديات والفرص الفريدة للإنتاجية والابتكار في سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة، مما يوفر فهماً أكثر تفصيلاً مقارنةً بالدراسات الموسعة التي تُجرى على الشركات الكبيرة. كما يُمكن أن تُشكّل أساساً لأبحاث مستقبلية تستكشف جوانب محددة من ثقافة العمل عن بُعد أو تأثيراتها على قطاعات محددة.
- من أجل الاقتصاد: ونظراً للدور الحيوي الذي تلعبه الشركات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل والناتج الاقتصادي، فإن تحسين إنتاجيتها وابتكارها في عصر العمل عن بعد له آثار اقتصادية أوسع نطاقاً، مما يساهم في المرونة والقدرة التنافسية في سوق عالمية سريعة التطور.

4. قائمة المراجع

- ألين، تي جيه (2000). إدارة تدفق التكنولوجيا: نقل التكنولوجيا ونشر المعلومات التكنولوجية داخل مؤسسات البحث والتطوير. مطبعة معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا. (على الرغم من قدمه، إلا أنه أساسي لفهم تدفق المعرفة والابتكار، وقابل للتكيف مع السياقات البعيدة).

- بيلزونيغي-إراسو، أ.، وإرو-غارسيس، أ. (2020). العمل عن بُعد في ظل جائحة كوفيد-19: تحليل للفوائد والمخاطر على العمال والمنظمات. المجلة الدولية لبحوث البيئة والصحة العامة، 17(10)، 3660.
- تشودري، ن.، وخانا، ت. (٢٠٢٠). المنظمة الموزعة: كيفية إدارة فرق العمل عن بُعد بفعالية. مطبعة هارفارد بيزنس ريفيو.
- كامينغز، ج.ن. (٢٠٠٤). مجموعات العمل، والتنوع الهيكلي، وتبادل المعرفة في منظمة عالمية. علم التنظيم، ١٥(٣)، ٣٥٢-٣٦٤. (مناسب للفرق العاملة عن بُعد وتبادل المعرفة).
- دي ستيفانو، ف.، بغدادلي، أ.، وروزيتي، ف. (2020). آثار العمل عن بُعد على تبادل المعرفة والابتكار: مراجعة منهجية. المجلة الأوروبية للإدارة. (قيد النشر أو في مرحلة ما قبل الطباعة وقت وضع التصور).
- جارتتر (2021). مستقبل العمل: تقرير اتجاهات جارتتر. (مثال على تقرير صناعي يوفر بيانات سياقية).
- جيبسون، سي بي، وكوهين، إس جي (المحرران). (2003). فرق العمل الافتراضية الفعالة: تهيئة الظروف لفعالية الفرق الافتراضية. جوسي-باس.
- هارتر، ج.ك.، شميدت، ف.ل.، وهايوز، ت.ل. (2002). العلاقة على مستوى وحدة العمل بين رضا الموظفين ومشاركتهم ونتائج الأعمال: تحليل تلوي. مجلة علم النفس التطبيقي، 87(2)، 268-279. (ذات صلة غير مباشرة بالإنتاجية من خلال مشاركة الموظفين).
- أوكونيل، د.، وراسل، أ. (٢٠٢٠). ثورة العمل عن بُعد: النجاح من أي مكان. هاربر كولينز للقيادة.
- بيريز-نوردتفيدت، ل.، كيديا، ب.ل.، داتا، د.ك.، وراشي، م. أ. (2008). فعالية الفرق الافتراضية: دعم الإدارة العليا، وكفاءات قادة الفرق الافتراضية، والعولمة. مجلة نظم المعلومات الإدارية، 25(3)، 31-62.