



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

اسم الطالب:

زياد خليفة الشارخ

## أسئلة البحث

أسئلة البحث حول تأثير ثقافة العمل عن بعد على الإنتاجية والابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة هي:

- ما هو تأثير تطبيق ثقافة العمل عن بعد على إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة؟
- كيف يمكننا فهم تأثير ثقافة العمل عن بعد على قدرة الشركات الصغيرة والمتوسطة على الابتكار (أي توليد الأفكار وحل المشكلات بشكل تعاوني وتنفيذ عمليات جديدة)؟
- ما هي الجوانب المحددة لثقافة العمل عن بعد (على سبيل المثال، أنماط الاتصال، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وأساليب الإدارة، ومبادرات إشراك الموظفين) الأكثر تأثيرًا في التوسط في تأثيراتها على إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة والابتكار؟
- هل هناك فروق كبيرة في تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والابتكار عبر أنواع مختلفة من 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؟

## أهداف البحث

يمكن صياغة أهداف البحث لدراسة تأثير ثقافة العمل عن بعد على الإنتاجية والابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة على النحو التالي:

لاستكشاف تأثير ثقافة العمل عن بعد على مستويات الإنتاجية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

للتحقيق في كيفية تأثير العمل عن بعد على قدرات الابتكار داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك توليد الأفكار وحل المشكلات التعاونية وتنفيذ العمليات الجديدة.

لتحديد العوامل الرئيسية (مثل أنماط الاتصال والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأسلوب الإدارة ومشاركة الموظفين) التي تتوسط تأثيرات العمل عن بعد على إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة والابتكار.

لدراسة الاختلافات في تأثير العمل عن بعد عبر مختلف أنواع الشركات الصغيرة والمتوسطة والصناعات والأحجام ومدة اعتماد العمل عن بعد.

لتحليل التحديات والفرص التي يواجهها مديرو وموظفو الشركات الصغيرة والمتوسطة في الحفاظ على الإنتاجية وتعزيز الابتكار في بيئة العمل عن بعد.

توفير رؤى وتوصيات قابلة للتنفيذ لأصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة وصناع السياسات والموظفين لتحسين ممارسات العمل عن بعد لتحقيق إنتاجية أفضل ونتائج ابتكار أفضل.

وتتوافق هذه الأهداف مع نتائج الأبحاث الحديثة التي تؤكد على أهمية العوامل السياقية والدعم التكنولوجي والإداري ومشاركة الموظفين في الاستفادة بنجاح من العمل عن بعد في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

## فرضية البحث

يمكن صياغة فرضيات البحث التالية:

- H1: إن تطبيق ثقافة العمل عن بعد له تأثير إيجابي على إنتاجية موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- H2: يؤثر اعتماد العمل عن بعد بشكل إيجابي على قدرات الابتكار لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك توليد الأفكار وحل المشكلات.
- H3: أنماط الاتصال الفعالة تتوسط بشكل إيجابي العلاقة بين ثقافة العمل عن بعد وإنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- H4: البنية التحتية المتقدمة لتكنولوجيا المعلومات تؤثر بشكل إيجابي على تأثير العمل عن بعد على أداء الابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- H5: تعمل أساليب الإدارة الداعمة على تعزيز التأثيرات الإيجابية للعمل عن بعد على كل من الإنتاجية والابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- H6: تؤدي المستويات الأعلى من مشاركة الموظفين إلى زيادة فوائد ثقافة العمل عن بعد على إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة وابتكارها.
- H7: الاختلافات في خصائص الشركات الصغيرة والمتوسطة (نوع الصناعة، الحجم، مدة اعتماد العمل عن بعد) تخفف بشكل كبير من تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والابتكار.
- H8: إن الافتقار إلى الدعم التكنولوجي والتنظيمي الكافي يؤثر سلبًا على نتائج العمل عن بعد في الشركات الصغيرة والمتوسطة، مما يؤدي إلى إضعاف الإنتاجية والابتكار.

- H9: يعمل الدعم الحكومي والتنظيمي على تعزيز الكفاءة التكنولوجية للشركات الصغيرة والمتوسطة، مما يسهل تبني العمل عن بعد بنجاح مما يحسن الإنتاجية ونتائج الابتكار.

تعكس هذه الفرضيات العلاقات بين ممارسات العمل عن بعد والعوامل التنظيمية وأداء الشركة الموصوفة في الدراسات الحديثة، مع التركيز على القيود والفرص الفريدة للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

### نموذج البحث

يتناول نموذج البحث في هذه الدراسة العلاقات بين ثقافة العمل عن بُعد وآثارها على الإنتاجية والابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة. ويفترض النموذج أن جوانب مختلفة من ثقافة العمل عن بُعد، مثل أنماط التواصل، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وأسلوب الإدارة، ومشاركة الموظفين، تُعدّ عوامل وسيطة تؤثر على نتائج الإنتاجية والابتكار. وتُعدّ خصائص المنظمة والقطاع (مثل نوع القطاع، وحجم الشركات الصغيرة والمتوسطة، ومدة اعتماد العمل عن بُعد) عوامل مُعدّلة تُشكّل هذه العلاقات.

### العناصر الأساسية:

- ثقافة العمل عن بعد (متغير مستقل)
- الإنتاجية (المتغير التابع)
- الابتكار (المتغير التابع)
- الوسيط: الاتصالات، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وأسلوب الإدارة، والمشاركة

- المشرفون: نوع الصناعة، حجم الشركات الصغيرة والمتوسطة، مدة العمل عن بعد

#### الصناعة/المنظمة المقترحة للدراسة التجريبية

لأغراض البحث التجريبي، يُوصى بقطاع خدمات تكنولوجيا المعلومات كقطاع مثالي. يشمل هذا القطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تُطوّر أو تُطبّق أو تدعم البرمجيات، أو الحلول السحابية، أو استشارات تكنولوجيا المعلومات، أو الخدمات الرقمية. يتميز قطاع تكنولوجيا المعلومات بدورات ابتكار سريعة، واعتماد على العاملين في مجال المعرفة، وانتشار ممارسات العمل عن بُعد، لا سيما بعد جائحة كوفيد-19.

لماذا الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مجال تكنولوجيا المعلومات؟

1. انتشار العمل عن بعد بشكل كبير، مما يتيح جمع بيانات قوية.
2. توجه قوي نحو الإنتاجية والابتكار.
3. إمكانية الوصول والانفتاح على اعتماد أدوات التعاون الرقمي الجديدة.
4. إمكانية إجراء تحليل متقاطع للحالات حسب الحجم والعمر والتخصص في الخدمة داخل القطاع

#### منهجية البحث (مختصر)

تصميم البحث

- النهج: كمي، باستخدام تصميم المسح المقطعي المكمل بالمقابلات النوعية شبه المنظمة.
- السكان: الموظفون والمديرون من الشركات الصغيرة والمتوسطة العاملة في قطاع خدمات تكنولوجيا المعلومات، والتي تستخدم أنظمة العمل عن بعد أو الهجينة.
- العينة: أخذ العينات العشوائية الطبقية لضمان التمثيل حسب حجم الشركة ودرجة اعتماد العمل عن بعد.

#### جمع البيانات

- أداة المسح: استبيان منظم يقيس تصورات ثقافة العمل عن بعد، والإنتاجية، والابتكار، والاتصالات، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، والإدارة، ومشاركة الموظفين.
- المقابلات: مقابلات شبه منظمة مع قادة الشركات الصغيرة والمتوسطة لالتقاط رؤى دقيقة والعوامل السياقية التي تواجه الشركات.
- البيانات الثانوية: سجلات الشركة وتقارير الصناعة (حيثما تتوفر) للتثليث.

#### تحليل البيانات

- الكمية: الإحصاء الوصفي، وتحليل الارتباط، ونمذجة الانحدار لاختبار العلاقات في نموذج البحث.
- نوعي: تحليل المحتوى الموضوعي لإثراء النتائج والتحقق من صحة نتائج الاستطلاع.
- الصلاحية والموثوقية: استخدام المقاييس المعمول بها، والاختبارات التجريبية، وتحليل الموثوقية (على سبيل المثال، ألفا كرونباخ) لعناصر المسح.

## الهيكل المقترح للمشروع

### مقدمة

- الخلفية والأهمية
- أسئلة البحث وأهدافه

### مراجعة الأدبيات

- العمل عن بعد وإنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة
- الابتكار والتحول الرقمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة
- الأطر النظرية والنماذج ذات الصلة

### نموذج البحث والفرضيات

- مخطط النموذج المفاهيمي
- تطوير الفرضيات وتبريرها

### المنهجية

- تصميم البحث والنهج
- طرق وأدوات جمع البيانات
- إجراءات أخذ العينات
- خطة تحليل البيانات

### سياق الصناعة/المنظمة

- نبذة عن الصناعة المختارة (خدمات تكنولوجيا المعلومات)
- الأساس المنطقي لاختيار الصناعة

- نظرة عامة على الشركات الصغيرة والمتوسطة المشاركة

## نتائج

- الإحصاءات الوصفية
- اختبار الفرضيات/نتائج التحليل الكمي
- التحليل الموضوعي من البيانات النوعية

## مناقشة

- تفسير النتائج
- الآثار المترتبة على النظرية والتطبيق
- مقارنة مع الأبحاث السابقة

## الاستنتاجات والتوصيات

- ملخص النتائج الرئيسية
- التوصيات السياسية والإدارية
- القيود والاقتراحات للبحوث المستقبلية

## مراجع

## الملاحق

- أدوات المسح
- أدلة المقابلة
- البيانات/الجدول التكميلية

#### 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-غارسييس، 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.، وهاييز، 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.