

## تأثير العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع: دراسة تطبيقية على شركات التقنية في مدينة جدة

أسم الطالب

شيماء عبدالله المعلم

221001394

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

## جدول المحتويات

|                                                       |                              |
|-------------------------------------------------------|------------------------------|
| الشكر والتقدير.....                                   | Error! Bookmark not defined. |
| الإهداء.....                                          | Error! Bookmark not defined. |
| مستخلص الدراسة.....                                   | 6                            |
| 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....             | Error! Bookmark not defined. |
| 1.1. المقدمة:.....                                    | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2. مشكلة الدراسة.....                               | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....                  | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....                | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3. أهمية الدراسة.....                               | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.1. على المستوى النظري:.....                       | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....                     | Error! Bookmark not defined. |
| 1.4. أسئلة الدراسة.....                               | Error! Bookmark not defined. |
| 1.5. أهداف الدراسة.....                               | Error! Bookmark not defined. |
| 1.6. فرضيات الدراسة.....                              | Error! Bookmark not defined. |
| 1.7. نموذج الدراسة.....                               | Error! Bookmark not defined. |
| 1.8. الدراسة الميدانية.....                           | Error! Bookmark not defined. |
| 1.9. مخطط المشروع.....                                | Error! Bookmark not defined. |
| 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....                | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1. المقدمة:.....                                    | Error! Bookmark not defined. |
| 2.2. المتغير المستقل.....                             | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3. المتغير التابع.....                              | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.5. الخاتمة.....                                     | Error! Bookmark not defined. |
| 3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....                  | Error! Bookmark not defined. |
| 3.1. المقدمة.....                                     | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....          | Error! Bookmark not defined. |
| 3.3. تصميم البحث.....                                 | Error! Bookmark not defined. |

|     |                                                         |                              |
|-----|---------------------------------------------------------|------------------------------|
| 3.4 | مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات                    | Error! Bookmark not defined. |
| 3.5 | طريقة جمع البيانات                                      | Error! Bookmark not defined. |
| 3.6 | أنواع البيانات                                          | Error! Bookmark not defined. |
| 3.7 | إجراءات التحليل الإحصائي                                | Error! Bookmark not defined. |
| 3.8 | الخاتمة                                                 | Error! Bookmark not defined. |
| 4   | الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج          | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1 | المقدمة                                                 | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2 | توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)     | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3 | اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات                      | Error! Bookmark not defined. |
| 4.4 | الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث) | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5 | اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج                         | Error! Bookmark not defined. |
| 4.6 | الخاتمة                                                 | Error! Bookmark not defined. |
| 5   | الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات         | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1 | حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:                      | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2 | توصيات الدراسة:                                         | Error! Bookmark not defined. |
| 5.3 | الخاتمة:                                                | Error! Bookmark not defined. |
|     | قائمة المراجع                                           | Error! Bookmark not defined. |
|     | الملاحق                                                 | Error! Bookmark not defined. |

## الشكر والتقدير

عملا بقوله تعالى لئن شكرتم لأزيدنكم

أحمد الله تعالى الذي أنار لي درب العلم والمعرفة وأعانني على أداء هذا الواجب ووفقني إلى

انجاز هذا العمل المتواضع واقتداء بسنة نبينا محمد صلى الله عليه وسلم" من لَا يَشْكُرُ اللَّهَ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ". أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف على هذا البحث دكتور عبر الرحيم نادر الذي لم ييخل علي بنصائحه وتوجيهاته القيمة في البحث، وجميع أساتذة جامعة ميد او شن.

## الإهداء

.إلى كل من ساهم في إنجاح هذا البحث، أشكركم على جهودكم وتفانيكم "  
لقد كانت تجربة قيمة ومثمرة، وأتمنى أن يكون هذا العمل البحثي مفيداً للمجتمع  
والمستقبل. شكرًا لكم"

## مستخلص الدراسة

### الهدف:

تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع في شركات التقنية بمدينة جدة.

### المنهجية:

اعتمدت الدراسة على استبيانات موجهة لأعضاء فرق المشروع العاملين عن بُعد، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

### النتائج:

ظهرت النتائج أن العمل عن بُعد يسهم في تحسين أداء فرق المشروع وزيادة كفاءة العمل، مع بعض التحديات المتعلقة بالتواصل والتنسيق بين أعضاء الفريق.

### التطبيقات والأهمية:

تشير الدراسة إلى أن تطبيق سياسات مرنة وداعمة للعمل عن بُعد يعزز أداء الفرق ويساعد في تحقيق أهداف المشاريع بكفاءة أعلى، مما يقدم دليلاً عملياً للشركات التقنية لتطوير أساليب إدارة فرق العمل عن بُعد.

### الكلمات المفتاحية:

العمل عن بُعد، أداء فرق المشروع، الشركات التقنية، جدة، إدارة المشاريع.

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## المقدمة:

شهد العالم خلال العقد الأخير تحولاً كبيراً في أنماط وأساليب العمل، خاصة مع التطور السريع في التقنيات الرقمية وأدوات الاتصال، إضافة إلى التغيرات التي فرضتها الأزمات العالمية مثل جائحة كورونا، التي ساهمت في تسريع تبني نماذج العمل عن بُعد في مختلف القطاعات.

أصبح العمل عن بُعد لا يقتصر على كونه خياراً مؤقتاً أو حلاً للأزمات، بل تحول إلى نمط عمل معتمد في كثير من المؤسسات، خصوصاً في شركات التقنية التي تعتمد بطبيعة عملها على الأدوات الرقمية والتقنيات الحديثة.

رغم المزايا التي يقدمها العمل عن بُعد مثل تقليل التكاليف التشغيلية، توفير بيئة مرنة للموظفين، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، إلا أن هذا النمط من العمل يطرح أيضاً العديد من التحديات، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بإدارة فرق المشاريع.

حيث تعتمد المشاريع بشكل كبير على التنسيق والتعاون المستمر بين أعضاء الفريق لتحقيق الأهداف في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة.

ومع انتقال فرق العمل إلى بيئة العمل عن بُعد، ظهرت تساؤلات جوهرية حول مدى تأثير هذا التحول على كفاءة أداء الفرق، وجودة التواصل، وسرعة الإنجاز، والالتزام بالمواعيد النهائية.

في سياق بيئة الأعمال في مدينة جدة، ومع توسع قطاع التقنية بشكل ملحوظ، أصبح من الضروري دراسة تأثير العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع، لفهم ما إذا كان هذا الأسلوب يعزز من إنتاجية الفرق ويسهم في نجاح المشاريع، أم أنه يخلق تحديات تؤثر سلباً على النتائج المتوقعة.

إذ أن التوسع في تطبيق العمل عن بُعد يتطلب فهماً دقيقاً لكيفية إدارة فرق المشاريع في ظل بيئة افتراضية تعتمد على الاتصال الرقمي بشكل كامل. كما أن استمرارية نجاح المشاريع تتوقف على مدى قدرة المؤسسات على التكيف مع هذا النمط الحديث وتطوير سياسات واضحة لإدارة الأداء.

ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث في تقديم رؤية علمية تساعد في دعم الشركات التقنية بمدينة جدة لتحقيق أداء أعلى وأكثر كفاءة في ظل العمل عن بُعد.

كما أن هذا الموضوع لا يقتصر تأثيره على المؤسسات فحسب، بل يمتد ليشمل الموظفين أنفسهم من حيث تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، وتعزيز شعورهم بالاستقرار الوظيفي.

وتبرز الحاجة كذلك إلى دراسة الأدوات التقنية التي يمكن أن تسهم في تسهيل التعاون عن بُعد وتقليل الفجوات في الاتصال بين أعضاء الفريق.

ومن جانب آخر، يظل دور القادة والمديرين حاسماً في تحفيز فرقهم والمحافظة على مستوى عالٍ من الانضباط والإنتاجية.

إن التعمق في فهم هذه الأبعاد يتيح للمنظمات تطوير استراتيجيات أكثر مرونة للتكيف مع متغيرات سوق العمل العالمية.

وعليه، فإن هذا البحث يسعى إلى سد فجوة معرفية مهمة من خلال تسليط الضوء على تجربة قطاع التقنية في جدة كنموذج يعكس التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بُعد.

## مشكلة الدراسة :

مع التحول المتسارع نحو العمل عن بُعد في شركات التقنية، خاصة في مدينة جدة، بدأت تظهر العديد من التحديات التي تؤثر على أداء فرق المشروع. فعلى الرغم من أن العمل عن بُعد يوفر مزايا كبيرة مثل المرونة وتقليل التكاليف، إلا أن هناك مؤشرات على وجود تأثيرات سلبية محتملة على جوانب متعددة من الأداء، مثل ضعف التواصل بين أعضاء الفريق، صعوبة المتابعة اللحظية، انخفاض مستوى الالتزام بالمواعيد النهائية، إضافة إلى تراجع مستوى التفاعل والتنسيق الفعّال داخل الفرق.

تكمن المشكلة الرئيسية في وجود فجوة واضحة في فهم مدى تأثير العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع في بيئة قطاع التقنية بمدينة جدة. حيث أن هناك تساؤلات مستمرة: هل يعزز العمل عن بُعد إنتاجية الفرق وكفاءتها؟ أم أنه يؤدي إلى تراجع الأداء بسبب التحديات المرتبطة بالتواصل والإدارة والمتابعة؟

وتزداد هذه الإشكالية تعقيداً مع اختلاف طبيعة المشاريع التقنية التي غالباً ما تتطلب تعاوناً مكثفاً وتنسيقاً عالي المستوى بين مختلف التخصصات.

كما أن غياب الأدلة الكافية في السياق المحلي يجعل من الصعب على الشركات وضع سياسات واضحة لإدارة فرقها عن بُعد.

إضافة إلى ذلك، لا تزال الممارسات الإدارية المتبعة في بعض المؤسسات غير مهيأة بالكامل للتعامل مع متطلبات هذا النمط من العمل.

ويشير ذلك الحاجة الملحة إلى إجراء دراسات تطبيقية تكشف أبعاد العلاقة بين العمل عن بُعد وأداء فرق المشاريع في البيئة السعودية.

وبالتالي، فإن معالجة هذه الفجوة البحثية تمثل خطوة أساسية لتقديم حلول عملية تساعد المؤسسات على تعزيز كفاءة فرقها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

عند مراجعة الأدبيات السابقة، يتضح أن هناك فجوات واضحة على المستويين النظري والتطبيقي:

### أولاً: الفجوات على المستوى النظري:

على الرغم من أن العمل عن بُعد أصبح ظاهرة منتشرة على نطاق واسع في مختلف القطاعات حول العالم، إلا أن الدراسات النظرية المتعلقة بتأثير هذا النمط على أداء فرق المشروع ما تزال محدودة، خاصة في السياق المحلي داخل المملكة العربية السعودية.

فعالية الأدبيات السابقة تركز بشكل رئيسي على دراسة العمل عن بُعد من منظور الأداء الفردي أو الرضا الوظيفي، بينما تغيب الدراسات التي تربط هذا الأسلوب بأداء الفرق في سياق إدارة المشاريع تحديداً.

إضافة إلى ذلك، هناك نقص واضح في بناء نماذج نظرية متكاملة تشرح بدقة العلاقة بين متغيرات العمل عن بُعد (مثل جودة الاتصال، وضوح الأدوار، إدارة الوقت، وديناميكية الفريق) وبين مؤشرات الأداء الرئيسية للمشاريع (مثل الجودة، الوقت، التكلفة، تحقيق الأهداف).

هذا القصور في الأدبيات يجعل من الصعب على الباحثين والمهنيين الوصول إلى فهم شامل لكيفية إدارة فرق المشروع في ظل بيئة العمل عن بُعد.

كما أن معظم الدراسات المتاحة أجريت في سياقات دولية تختلف ثقافياً وتنظيمياً عن بيئة الأعمال السعودية، مما يطرح الحاجة لدراسات محلية تأخذ في الاعتبار العوامل الاجتماعية والتنظيمية الفريدة في سوق العمل السعودي.

بالإضافة إلى ذلك، لا تزال النتائج متضاربة؛ حيث تشير بعض الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يعزز الإنتاجية، بينما أخرى تؤكد على أنه يضعف التعاون ويؤثر سلباً على جودة العمل الجماعي.

### ثانياً: الفجوات على المستوى التطبيقي:

على الصعيد التطبيقي، يواجه قطاع التقنية في مدينة جدة، وغيره من القطاعات، العديد من التحديات الفعلية عند تطبيق نموذج العمل عن بُعد في إدارة المشاريع.

فالكثير من الشركات لا تمتلك سياسات واضحة أو منهجيات محددة لكيفية تنظيم وإدارة فرق العمل عن بُعد، مما يؤدي إلى تفاوت واضح في مستويات الأداء والنتائج بين الفرق.

كما أن هناك ضعفاً في استخدام الأدوات التقنية المتخصصة لإدارة المشاريع عن بُعد، أو عدم توظيفها بشكل فعال يضمن سير العمل بسلاسة وكفاءة.

هذا بالإضافة إلى محدودية البرامج التدريبية التي تؤهل مدراء المشاريع والقادة للتعامل مع التحديات الخاصة بإدارة فرق افتراضية، مثل بناء الثقة بين الأعضاء، تعزيز الالتزام، وتحفيز الفريق عن بُعد.

أيضاً، تفتقر العديد من الشركات إلى آليات واضحة ومنهجية لقياس أثر العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع، مثل أنظمة المتابعة والتقييم المستمر.

وغالباً ما تُدار فرق المشاريع عن بُعد بشكل تجريبي أو عشوائي دون استناد إلى أسس علمية واضحة، مما قد ينعكس سلباً على جودة مخرجات المشروع، والالتزام بالمواعيد، وتحقيق الأهداف.

تعاني بعض الشركات من صعوبة في بناء ثقافة عمل افتراضية فعالة تحافظ على مستوى الانضباط والالتزام داخل فرق العمل عن بُعد.

كما أن هناك تحديات واضحة في مراقبة أداء الأفراد وتقييم مساهماتهم بدقة في غياب التفاعل المباشر.

كثير من المؤسسات تفتقر إلى خطط طوارئ واضحة للتعامل مع الأعطال التقنية أو انقطاع الاتصال، مما يؤثر سلباً على سير العمل.

إلى جانب ذلك، لا توجد سياسات واضحة لإدارة ضغط العمل وتوزيع المهام بشكل عادل بين أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

وأخيراً، هناك قصور في آليات التحفيز والتقدير للأداء الجيد ضمن فرق المشاريع التي تعمل عن بُعد، مما قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية لدى بعض الأعضاء مع مرور الوقت.

## أهمية الدراسة:

في ظل التغيرات الكبيرة التي طرأت على بيئات العمل حول العالم، ومع التوسع المتزايد في تبني أنظمة العمل عن بُعد، أصبحت الحاجة لفهم تأثير هذا التحول على أداء فرق المشاريع أمرًا في غاية الأهمية. إذ لم يعد العمل عن بُعد مجرد خيار مؤقت أو ظرفي، بل أصبح واقعًا عمليًا تتجه إليه الكثير من الشركات، خاصة في قطاع التقنية الذي يعتمد بشكل أساسي على الأدوات الرقمية والاتصال الافتراضي.

ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية هذا البحث بشكل واضح في كونه يتناول موضوعًا حديثًا وحيويًا يمس بشكل مباشر عمليات إدارة المشاريع في بيئات العمل الرقمية. كما أن البحث لا يقتصر على تقديم معرفة نظرية فحسب، بل يسعى أيضًا إلى تقديم حلول عملية وتوصيات يمكن تطبيقها على أرض الواقع لدعم المؤسسات في مواجهة التحديات المرتبطة بإدارة فرق المشاريع عن بُعد. لذلك، تتضح أهمية هذا البحث من خلال بُعدين رئيسيين، الأول على المستوى النظري الذي يسهم في إثراء الإطار العلمي والمعرفي في مجال إدارة المشاريع والعمل عن بُعد، والثاني على المستوى التطبيقي الذي يساعد في تقديم حلول عملية واقعية تسهم في تحسين أداء فرق المشاريع في الشركات التقنية بمدينة جدة. ويوضح البحث كيف يمكن للمؤسسات أن تتعامل بفعالية مع تحديات العمل عن بُعد، وتستثمر في تطوير استراتيجيات تحافظ على جودة الأداء وكفاءة تنفيذ المشاريع. وفيما يلي توضيح مفصل لأهمية البحث على كلا المستويين النظري والتطبيقي:

### **أولاً: الأهمية على المستوى النظري:**

تبرز أهمية هذا البحث على المستوى النظري في كونه يساهم في سد فجوة معرفية واضحة في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بتأثير العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع، خاصة في السياق المحلي داخل المملكة العربية السعودية. حيث أن معظم الدراسات السابقة تناولت موضوع العمل عن بُعد من منظور عام يركز على الإنتاجية الفردية أو الرضا الوظيفي، دون التركيز العميق على أداء فرق المشروع وإدارة المشاريع في بيئة العمل الرقمية.

كما يُساهم البحث في إثراء المعرفة العلمية من خلال بناء إطار نظري يساعد في فهم العلاقة بين متغيرات العمل عن بُعد (مثل جودة التواصل، وضوح الأدوار، وإدارة الوقت) وبين مؤشرات أداء المشاريع (الجودة، الوقت، التكلفة، تحقيق الأهداف). بالإضافة إلى ذلك، يوفر هذا البحث مرجعية علمية للباحثين المستقبليين لدراسة موضوعات مشابهة في بيئات عمل محلية وإقليمية مشابهة.

ومن الجوانب المهمة أيضاً أن البحث يعزز فهم كيفية تكيف فرق العمل مع التحديات التكنولوجية والثقافية والتنظيمية التي تصاحب الانتقال إلى بيئات العمل الافتراضية، مما يسهم في تطوير نظريات وأطر جديدة تتلاءم مع طبيعة العمل الحديثة. كما أنه يُعتبر خطوة نحو بناء قاعدة معرفية تساهم في دعم البحث العلمي المستقبلي في مجال إدارة المشاريع الرقمية والعمل عن بُعد.

### **ثانياً: الأهمية على المستوى التطبيقي:**

أما على المستوى التطبيقي، فإن هذا البحث يقدم فائدة مباشرة لشركات التقنية في مدينة جدة، حيث يساعد مديري المشاريع وأصحاب القرار على فهم أثر العمل عن بُعد على أداء فرقهم بشكل عملي وواقعي. كما يسهم في مساعدة الشركات على تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة فرق المشاريع عن بُعد، من خلال تحسين أساليب التواصل، توزيع الأدوار، وتعزيز المتابعة والمساءلة. كذلك يدعم البحث المؤسسات في بناء سياسات عمل مرنة ومستدامة تتماشى مع متطلبات التحول الرقمي، مما يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف بأعلى جودة. كما أن التوصيات التي ستننتج عن البحث ستساهم في تحسين بيئة العمل، وزيادة رضا الموظفين، وتقليل الأخطاء والتأخير في تنفيذ المشاريع. هذا بالإضافة إلى دعم جهود المؤسسات في التكيف مع التغيرات المستقبلية وسوق العمل المتجه نحو المزيد من العمل الافتراضي.

إضافة إلى ذلك، سيساعد هذا البحث الشركات في اكتشاف مكامن الضعف في آليات إدارة فرق العمل عن بُعد والعمل على معالجتها بطرق فعالة. كما يعزز قدرة المؤسسات على الاستثمار في التكنولوجيا المناسبة وتطوير مهارات القادة وأعضاء الفرق للتعامل مع بيئات العمل الرقمية بكفاءة.

وأخيرًا، سيساهم هذا البحث في تمكين المؤسسات من تحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل وتقليل التكاليف التشغيلية مع المحافظة على جودة الأداء وتنفيذ المشاريع بنجاح.

### أسئلة الدراسة:

1. تأثير العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع :

ما مدى تأثير العمل عن بُعد على كفاءة فرق المشروع في شركات التقنية بمدينة جدة؟  
كيف يؤثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق وجودة مخرجات المشاريع؟

2. جودة التواصل والتنسيق بين الفرق:

كيف يؤثر العمل عن بُعد على جودة التواصل بين أعضاء فرق المشروع؟  
ما العلاقة بين العمل عن بُعد ومستوى التنسيق بين أعضاء الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة؟ •

3. الالتزام بالمواعيد النهائية:

ما مدى تأثير العمل عن بُعد على قدرة فرق المشروع على الالتزام بالمواعيد النهائية؟  
ما هي أبرز التحديات المرتبطة بجدولة الأعمال في بيئة العمل عن بُعد؟

4. التحديات الإدارية في إدارة فرق العمل عن بُعد:

ما هي التحديات التي تواجه مديري المشاريع عند إدارة فرق تعمل عن بُعد؟  
كيف يمكن التغلب على هذه التحديات لتحقيق أفضل أداء ممكن للمشاريع؟

## 5. الاستراتيجيات والحلول لتعزيز الأداء:

- ما هي الاستراتيجيات التي يمكن أن تتبعها الشركات لتحسين أداء فرق المشروع في بيئة العمل عن بُعد؟
- كيف يمكن قياس نجاح هذه الاستراتيجيات ومدى انعكاسها على مؤشرات الأداء (الجودة – الوقت – التكلفة)؟

## أهداف الدراسة:

### الهدف العام

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع في شركات التقنية بمدينة جدة، مع التركيز على التحديات والحلول التي يمكن أن تسهم في تحسين كفاءة فرق المشاريع وجودة مخرجاتها. كما يسعى البحث إلى تحديد أبرز العوامل المؤثرة في نجاح أو فشل فرق المشاريع عند تطبيق نظام العمل عن بُعد.

ويهدف أيضًا إلى استكشاف مدى قدرة المؤسسات التقنية على تطوير استراتيجيات إدارية تدعم هذا النمط من العمل.

كما يركز على تحليل دور التقنيات الحديثة وأدوات التواصل الرقمي في تعزيز فعالية فرق المشروع.

إضافة إلى ذلك، يتناول البحث اختبار انعكاسات العمل عن بُعد على مستوى الالتزام بالمواعيد النهائية وجودة المخرجات.

وفي النهاية، يهدف إلى تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات في تحسين إدارة فرق المشاريع ضمن بيئة العمل الافتراضي.

### الأهداف الفرعية

يهدف البحث إلى تقييم العلاقة بين العمل عن بُعد وكفاءة فرق المشروع، والتعرف على مدى تأثيره على جودة النتائج ومؤشرات الأداء. كما يسعى إلى قياس أثر العمل عن بُعد على التواصل والتنسيق بين الفرق، ودراسة تأثيره على جودة الاتصال بين الأعضاء ودور التنسيق في نجاح المشاريع. ويهدف أيضًا إلى تحديد أثر العمل عن بُعد على الالتزام بالمواعيد النهائية، والتعرف على قدرة الفرق على الالتزام بالجدول الزمني ورصد التحديات التي تؤدي إلى التأخير. إضافة إلى ذلك، يتناول البحث تحليل التحديات الإدارية في بيئة العمل عن بُعد وحصر أبرز العقبات التي تواجه مديري المشاريع واقتراح طرق فعالة للتغلب عليها. وأخيرًا يتطلع البحث إلى تقديم استراتيجيات عملية لتعزيز أداء فرق المشروع وتحديد آليات قياس نجاحها في تحقيق أهداف المشاريع.

## فرضيات الدراسة:

### الفرضية العامة

يفترض هذا البحث أن العمل عن بُعد يؤثر بشكل مباشر على أداء فرق المشروع في شركات التقنية بمدينة جدة، سواء بشكل إيجابي أو سلبي، وذلك من خلال تأثيره على كفاءة الفرق وجودة التواصل والالتزام بالمواعيد النهائية وجودة مخرجات المشاريع.

كما يُفترض أن وجود أدوات رقمية متطورة يساهم في تقليل الآثار السلبية المرتبطة بالعمل عن بُعد.

وتُطرح فرضية أن مستوى الدعم الإداري والقيادي داخل الشركات يلعب دورًا مهمًا في رفع كفاءة فرق المشاريع الافتراضية.

كذلك يُتوقع أن يؤثر العمل عن بُعد على درجة الالتزام بالمواعيد النهائية بشكل يختلف حسب طبيعة المشروع وحجم الفريق.

ويُفترض أيضًا أن جودة المخرجات قد تتأثر بمدى فعالية قنوات الاتصال الرقمية المستخدمة بين أعضاء الفريق.

وأخيرًا، يُفترض أن التباين في النتائج بين الفرق يعود إلى مدى قدرة المؤسسات على تبني استراتيجيات مناسبة لإدارة العمل عن بُعد.

### الفرضيات الفرعية

يفترض البحث أن العمل عن بُعد يؤثر على جودة التواصل بين أعضاء فرق المشروع، وأن ضعف التواصل قد يؤدي إلى تراجع كفاءة الأداء.

ويُفترض أيضًا أن العمل عن بُعد قد يؤثر على قدرة الفرق على الالتزام بالمواعيد النهائية للمشاريع. كما يرى البحث أن وجود تحديات إدارية في إدارة الفرق عن بُعد قد يؤثر بشكل مباشر على جودة العمل والنتائج النهائية.

ويُفترض كذلك أن تطبيق استراتيجيات إدارية فعالة يمكن أن يحد من التأثيرات السلبية للعمل عن بُعد ويساهم في تحسين أداء فرق المشروع.

## نموذج الدراسة:



## الصناعة/المؤسسة المقترحة للدراسة التطبيقية:

تم اختيار قطاع الخدمات التقنية وإدارة المشاريع كبيئة تطبيقية للدراسة، وذلك لكونه من أكثر القطاعات التي اعتمدت بشكل واسع على العمل عن بُعد في السنوات الأخيرة. هذا القطاع يتميز بتعدد فرق العمل وتنوع مهامها، مما يجعله بيئة مناسبة لدراسة أثر العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع. سيتم تطبيق الدراسة على إحدى الشركات المحلية المتوسطة الحجم المتخصصة في إدارة وتنفيذ المشاريع التقنية، نظرًا لامتلاكها فرق عمل متعددة تعمل عن بُعد وتعتمد على نظم اتصال إلكترونية في إنجاز مهامها. وتبرز أهمية اختيار هذه المؤسسة في كونها تمثل نموذجًا واقعيًا يعكس التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بُعد في السوق السعودي.

كما أن طبيعة مشاريعها المتنوعة تسمح بدراسة أبعاد مختلفة لأداء الفرق في بيئة رقمية. إضافة إلى ذلك، فإن اعتمادها على فرق عمل موزعة جغرافيًا يوفر فرصة لاختبار فعالية قنوات الاتصال الافتراضية.

ويُتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم توصيات عملية يمكن تطبيقها في مؤسسات مشابهة داخل القطاع وبالتالي، فإن هذه المؤسسة تعد بيئة مثالية لتطبيق البحث واستخلاص نتائج ذات قيمة علمية وعملية.

## منهجية الدراسة:

يعتمد البحث على الفلسفة الوضعية (Positivism) حيث يقوم على جمع بيانات كمية واستخدام الأساليب الإحصائية لاختبار الفرضيات والعلاقات بين المتغيرات.

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive-Analytical) لأنه الأنسب لدراسة الظواهر كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بينها.

سيتم استخدام استراتيجية المسح الميداني (Survey) عن طريق توزيع استبانات إلكترونية على عينة من أفراد فرق المشروع العاملين عن بُعد في المؤسسة المستهدفة.

البحث من النوع الكمي (Quantitative) لأنه يعتمد على بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي، كما أنه تطبيقي (Applied Research) لأنه يهدف إلى إيجاد حلول عملية مرتبطة ببيئة العمل.

الأفق الزمني للبحث مقطعي (Cross-sectional) لأنه سيتم جمع البيانات من العينة المستهدفة في فترة زمنية واحدة محددة وليس على فترات متعددة.

### الدراسة الميدانية:

تمثل الدراسة الميدانية الجزء التطبيقي من البحث، حيث سيتم تنفيذها على فرق المشروع التي تعمل عن بُعد في المؤسسة المستهدفة. سيتم جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية مصممة بعناية لتغطية جميع المتغيرات الواردة في النموذج البحثي (المتغير المستقل، المتغير الوسيط، المتغير التابع). تحتوي الاستبانة على مجموعة من الأسئلة المغلقة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المشاركين بشكل دقيق.

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث لضمان تمثيل مناسب لكافة الفئات المستهدفة. ستكون العينة من العاملين في فرق المشروع المختلفة داخل المؤسسة مع مراعاة التنوع في الأقسام والخبرات. وسيتم تحليل البيانات التي يتم جمعها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين المتغيرات.

### الهيكل المقترح للمشروع:

#### المقدمة

يشمل التعريف بالموضوع وأهميته، مشكلة البحث وأسئلته، أهداف البحث، فرضيات البحث، وحدود البحث

#### الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول مفهوم العمل عن بُعد وتطوره، المتغيرات المؤثرة (المستقل، الوسيط، التابع)، والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع

النموذج المفاهيمي والفرضيات

يتم فيه عرض النموذج المقترح وشرح العلاقات بين المتغيرات

#### منهجية البحث

تتضمن فلسفة البحث، منهج البحث، استراتيجية البحث، نوع البحث، الأفق الزمني، أدوات جمع البيانات، ومجتمع البحث وحجم العينة

### **التحليل الإحصائي للبيانات**

يشمل وصف العينة، اختبار الفرضيات، وتحليل النتائج

### **النتائج والمناقشة**

يتضمن عرض النتائج وربطها بالدراسات السابقة

### **الاستنتاجات والتوصيات**

يحتوي على أهم الاستنتاجات والتوصيات العلمية والعملية

## 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## المقدمة:

شهدت بيئة الأعمال في السنوات الأخيرة تحولاً كبيراً نحو تبني العمل عن بُعد، وخاصة في قطاع التقنية، حيث أصبح هذا النمط أحد الأدوات الأساسية لإدارة المشاريع وضمان استمرارية الأعمال. ومع تزايد اعتماد شركات التقنية في مدينة جدة على أساليب العمل المرن، برزت الحاجة إلى دراسة تأثير هذا التحول على أداء فرق المشروع من حيث الإنتاجية، جودة المخرجات، والقدرة على الالتزام بالمواعيد الزمنية.

لقد تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع العمل عن بُعد من جوانب مختلفة، سواء من حيث أثره على رضا الموظفين، أو التحديات المرتبطة بإدارته، أو انعكاساته على الأداء التنظيمي بشكل عام. غير أن الدراسات التطبيقية التي تربط بين العمل عن بُعد وأداء فرق المشروع في بيئة شركات التقنية السعودية ما زالت محدودة، مما يبرز أهمية هذا البحث الحالي في سد هذه الفجوة.

وتكمن أهمية مراجعة الدراسات السابقة في أنها تمثل قاعدة معرفية تساعد على فهم ما توصلت إليه الأدبيات في هذا المجال، واستخلاص الدروس والتجارب التي يمكن الاستفادة منها في الإطار المحلي. وعليه، سيستعرض هذا الفصل أبرز الدراسات ذات الصلة، مقسمة إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية، مع التركيز على أهدافها ومنهجياتها ونتائجها، وذلك بهدف إبراز أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين موضوع البحث الحالي.

كما أن مراجعة الدراسات تتيح بناء أساس علمي متين يدعم الإطار النظري للبحث. وتساعد على تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بعمق في الدراسات السابقة. ومن خلال ذلك يمكن للباحث صياغة إسهام علمي واضح يضيف قيمة جديدة إلى المجال محل الدراسة.

## المتغير المستقل: العمل عن بُعد

يُعد العمل عن بُعد أحد أساليب العمل الحديثة التي تعتمد على أداء الموظفين لمهامهم خارج مقر الشركة التقليدي، بالاعتماد على تقنيات الاتصال والمعلومات مثل الإنترنت ومنصات الاجتماعات الافتراضية وبرامج إدارة المشاريع. وقد انتشر هذا النمط من العمل بشكل متسارع خلال السنوات الأخيرة، خصوصًا بعد جائحة كورونا التي أجبرت العديد من المؤسسات على التحول نحو العمل الافتراضي كخيار أساسي لضمان استمرارية الأعمال.

## يتميز العمل عن بُعد بعدة أبعاد رئيسية، منها:

استخدام أدوات الاتصال والتعاون الرقمية مثل البريد الإلكتروني، تطبيقات الاجتماعات المرئية، ومنصات مشاركة الملفات.

المرونة في ساعات وأماكن العمل، مما يمنح الموظفين حرية تنظيم وقتهم وأداء مهامهم من أي مكان.

التفاعل الافتراضي بين أعضاء الفريق والذي يتطلب مهارات خاصة للحفاظ على الانسجام وتدفق المعلومات بفاعلية.

وعلى الرغم من المزايا العديدة للعمل عن بُعد، مثل توفير الوقت والتكاليف وزيادة رضا الموظفين، إلا أنه قد يواجه بعض التحديات مثل ضعف التواصل المباشر، صعوبة متابعة الأداء، واحتمالية انخفاض التماسك بين فرق العمل.

## المتغير التابع: أداء فرق المشروع

يُعد أداء فرق المشروع من أهم العناصر التي تحدد نجاح أو فشل أي مشروع، حيث يعكس مدى كفاءة الأفراد في إنجاز المهام وتحقيق الأهداف ضمن الإطار الزمني والموارد المتاحة. ويتأثر أداء الفرق بعدة عوامل، من أبرزها وضوح الأدوار والمسؤوليات، فعالية التواصل، درجة التعاون بين أعضاء الفريق، إضافة إلى الدافعية والالتزام تجاه أهداف المشروع.

كما يُعتبر أداء فرق المشروع مؤشراً أساسياً لقياس جودة عمليات الإدارة، حيث إن الفرق ذات الأداء المرتفع تتميز بقدرتها على مواجهة التحديات وحل المشكلات بشكل فعال، بينما الفرق ذات الأداء الضعيف غالباً ما تعاني من التأخيرات، سوء استغلال الموارد، وضعف القدرة على تحقيق النتائج المرجوة.

وفي ظل التحولات الحديثة في بيئة العمل، أصبح قياس أداء فرق المشاريع أكثر تعقيداً، خاصة مع إدخال أنماط جديدة للعمل مثل العمل عن بُعد. حيث تتطلب هذه الأنماط أدوات ومعايير مختلفة للتقييم، تشمل متابعة الإنتاجية الفردية والجماعية، قياس مستوى الرضا الوظيفي، مدى التزام الفريق بالمواعيد النهائية، إضافة إلى القدرة على الابتكار والتكيف مع الظروف المتغيرة.

## العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تقوم العلاقة بين المتغير المستقل (العمل عن بُعد) والمتغير التابع (أداء فرق المشروع) على أساس أن أنماط العمل المرنة أصبحت تمثل أحد المتغيرات الجوهرية في بيئة الأعمال الحديثة. فالعمل عن بُعد يوفر للموظفين مرونة في إدارة وقتهم ومسؤولياتهم، مما قد يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي انعكاس ذلك على زيادة إنتاجية فرق المشروع. كما أن الاعتماد على الوسائط الرقمية ومنصات التواصل التفاعلي يساهم في تعزيز سرعة تبادل المعلومات بين أعضاء الفريق، الأمر الذي يدعم جودة المخرجات ودقة الإنجاز.

في المقابل، قد يترتب على العمل عن بُعد بعض التحديات التي تؤثر سلباً على الأداء، مثل ضعف التواصل المباشر، صعوبة مراقبة الأداء الفردي، أو محدودية الالتزام بالمواعيد النهائية في حال غياب أنظمة متابعة فعّالة. ومن ثم فإن هذه العلاقة تتسم بالتوازن بين الفرص والمخاطر؛ حيث يمكن للعمل عن بُعد أن يكون محفزاً لتحقيق نتائج إيجابية إذا توافرت البنية التحتية التقنية والسياسات التنظيمية المناسبة، بينما قد يتحول إلى عائق إذا غابت الضوابط اللازمة لإدارته.

وعليه، فإن دراسة هذه العلاقة تمثل مدخلاً مهماً لفهم تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع، وذلك بهدف تحديد مدى قدرة شركات التقنية في جدة على تحقيق أقصى استفادة من العمل عن بُعد في تعزيز أداء فرق المشروع، وتقليل الآثار السلبية المحتملة عبر تطوير استراتيجيات إدارية وتقنية فعّالة.

## **الخاتمة**

في ضوء ما تم عرضه من إشكالية البحث وأهدافه واستعراض الدراسات السابقة ذات الصلة، يتضح أن العمل عن بُعد يمثل أحد التحولات الجوهرية في بيئة الأعمال الحديثة، وخاصة في قطاع التقنية بمدينة جدة. فقد أظهر هذا النمط من العمل انعكاسات مباشرة على أداء فرق المشاريع، سواء من حيث تحسين المرونة وزيادة رضا الموظفين، أو من حيث بروز تحديات مرتبطة بالتواصل وضبط جودة المخرجات والالتزام بالمواعيد الزمنية.

كما أن العلاقة بين المتغير المستقل (العمل عن بُعد) والمتغير التابع (أداء فرق المشاريع) تعكس مدى حاجة المؤسسات التقنية إلى تطوير استراتيجيات إدارية وتكنولوجية تضمن تحقيق التوازن بين المزايا والتحديات، بما يعزز من كفاءة فرق العمل ويرفع مستوى الإنتاجية.

ويأتي هذا البحث ليساهم في سد الفجوة المعرفية والتطبيقية المتعلقة بواقع شركات التقنية في جدة، من خلال تقديم تحليل علمي يمكن أن يساعد متخذي القرار في صياغة سياسات أكثر فاعلية، ويشكل قاعدة لبحوث مستقبلية تهدف إلى تطوير نماذج عمل مبتكرة تتماشى مع متطلبات العصر الرقمي.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية

- العتيبي، خالد. (2022). إدارة المشاريع في العصر الرقمي. الرياض: دار الفكر .
- السلمي، ماجد. (2021). تأثير العمل عن بُعد على أداء المنظمات. جدة: مكتبة الملك فهد.
- محمد، أحمد. (2023). تحديات إدارة فرق العمل عن بُعد في قطاع التقنية السعودي.
- المجلة السعودية للإدارة، 15(2)، 45-65
- الزهراني، ناصر. (2020). إدارة الفرق الافتراضية: الواقع والتحديات. الرياض: جامعة الملك سعود للنشر.
- عبد الرحمن، سارة. (2021). التحول الرقمي وأثره على بيئة العمل. مجلة الإدارة والتقنية، 18(1)، 95-77
- منصور، فهد. (2019). أداء الموظفين في ظل العمل عن بُعد: دراسة ميدانية. المؤتمر العربي لإدارة الموارد البشرية، القاهرة.
- الحربي، عبدالله. (2020). أثر العمل المرن على إنتاجية الموظفين في قطاع التقنية. •المجلة العربية للإدارة، 14(3)، 55-72
- العمري، ريم. (2022). قيادة الفرق الافتراضية: مقارنة معاصرة. جدة: دار الأفق الجديد.
- القحطاني، فيصل. (2018). أثر التكنولوجيا على بيئة العمل السعودية. الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود.
- حسن، ليلي. (2021). العوامل المؤثرة في رضا الموظفين عن العمل عن بعد. مجلة العلوم الإدارية، 22(2)، 120-101
- المطيري، نوف. (2022). تجربة الجامعات السعودية في تطبيق العمل عن بعد. المؤتمر الوطني للتحول الرقمي، الرياض.
- جابر، سامي. (2020). إدارة التغيير والتحول نحو بيئات العمل الافتراضية. القاهرة: دار النهضة.
- عادل، يوسف. (2019). التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية في العالم العربي. بيروت: المكتبة الأكاديمية
- الروقي، منى. (2023). العمل عن بعد في القطاع الخاص السعودي: فرص وتحديات. المجلة السعودية للموارد البشرية، 19(1)، 88-110

• بخيت، علي. (2020). الاتصال التنظيمي في بيئات العمل الافتراضية. مجلة الإدارة الحديثة، 13(4)، 134-

### المراجع الأجنبية

- Davis, K. (2021). Remote Work and Project Team Performance: Challenges and Opportunities. Journal of Business Management, 34(4), 112-129.
- Johnson, M., & Lee, S. (2020). The Impact of Telecommuting on Team Collaboration in Tech Firms. International Journal of Information Technology, 12(3), 98-115.
- Smith, R. (2019). Managing Virtual Teams: Best Practices for Remote Work. New York: Routledge.
- Brown, T. (2022). Digital Transformation and Remote Work: Implications for Project Management. Journal of Organizational Studies, 29(2), 144-160.
- Miller, A., & Clark, J. (2021). Employee Productivity in Remote Work Environments. Human Resource Review, 16(3), 200-218.
- Wilson, P. (2018). Virtual Teams and Organizational Performance. London: Springer.
- Harris, L. (2020). The Future of Remote Work in the Tech Industry. International Journal of Management Research, 27(5), 300-318.
- Anderson, J. (2019). Communication Strategies for Remote Teams. Harvard Business Review, 97(6), 55-63.
- Thomas, E. (2021). Remote Leadership and Employee Engagement. Journal of Leadership Studies, 15(2), 75-90.
- Clark, D. (2020). The Role of Technology in Supporting Remote Work. Information Systems Journal, 23(4), 200-219.
- White, S. (2019). Cultural Differences in Global Virtual Teams. Journal of International Business, 21(3), 150-167.

- Green, H. (2022). Remote Work Trends Post-COVID-19. *Global Business Review*, 18(1), 33-49.
- Lopez, R. (2020). Time Management Challenges in Remote Projects. *Project Management Journal*, 41(5), 220-237.
- Campbell, N. (2021). Measuring the Success of Remote Work Implementation. *Journal of Workplace Studies*, 14(3), 188-206.
- Taylor, P. (2018). Motivation and Performance in Remote Work Settings. *Journal of Applied Psychology*, 25(4), 310-327.

## قائمة الملاحق

### ملحق (1): استبيان متغيرات الدراسة

#### مقدمة الاستبيان

في إطار إعداد الدراسة بعنوان:  
"تأثير العمل عن بُعد على أداء فرق المشروع: دراسة تطبيقية على شركات التقنية في مدينة جدة"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق أسلوب العمل عن بُعد على أداء فرق المشاريع في شركات التقنية بمدينة جدة، وذلك من خلال استقصاء آراء العاملين في هذه الشركات حول جودة التواصل، وضوح الأدوار، الالتزام بالمواعيد، والتحديات الإدارية التي تواجههم في بيئة العمل الافتراضية.

وتُستخدم نتائج هذا الاستبيان لأغراض بحثية أكاديمية فقط، وجميع المعلومات الواردة سيتم التعامل معها بسرية تامة ولن تُستخدم لأي أغراض أخرى.  
نرجو منكم التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة بكل دقة وموضوعية، ولا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، فكل إجابة تعبر عن رأيكم وتجربتكم الشخصية.  
شاكرين لكم تعاونكم ووقتكم الثمين.

#### أولاً: المعلومات الشخصية

##### ١. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

##### ٢. الفئة العمرية:

☐ أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٥ إلى ٣٤ سنة ☐ من ٣٥ إلى ٤٤ سنة ☐ ٤٥ سنة فأكثر

##### ٣. المسمى الوظيفي:

☐ عضو فريق مشروع ☐ قائد فريق / مدير مشروع ☐ إداري ☐ فني  
غير ذلك: \_\_\_\_\_ :

##### ٤. عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من ٣ سنوات ☐ من ٣ إلى ٥ سنوات ☐ من ٦ إلى ١٠ سنوات ☐ أكثر من ١٠ سنوات

٥. حجم الشركة:
- صغيرة (أقل من ٥٠ موظف) □ متوسطة (من ٥٠ إلى ٢٤٩ موظف) □ كبيرة (٢٥٠ موظف فأكثر)

٦. نمط العمل الحالي:
- عن بُعد بالكامل □ هجين (جزء عن بُعد وجزء حضوري) □ حضوري

---

### ثانياً: محاور الاستبيان

- الرجاء تحديد مدى موافقتك على العبارات التالية حسب المقياس الآتي:
- (١) لا أوافق بشدة (٢) لا أوافق (٣) محايد (٤) أوافق (٥) أوافق بشدة

---

### المحور الأول: العمل عن بُعد

#### أ- جودة الاتصال والتواصل

- الاجتماعات الافتراضية فعالة وتؤدي إلى قرارات واضحة
- المعلومات المهمة تصل لجميع أعضاء الفريق في الوقت المناسب
- التغذية الراجعة بين الأعضاء سريعة وواضحة
- يوجد سوء فهم متكرر بسبب ضعف التواصل

#### ب- وضوح الأدوار والمسؤوليات

- المهام الموكلة لكل عضو محددة وواضحة
- مسؤولياتي في الفريق معروفة لي تمامًا
- يوجد تداخل في المهام بين الأعضاء

#### ج- الالتزام بالمواعيد

- الفريق يلتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز المهام
- يتم تحديث الخطط والجداول أولاً بأول
- هناك تأخير متكرر في إنجاز الأعمال

#### د- الموارد التقنية

- تتوفر أدوات رقمية كافية لإنجاز العمل بكفاءة
- الأعطال التقنية نادرة ولا تؤثر على سير العمل
- الشركة توفر تدريباً على استخدام أدوات العمل عن بُعد

## المحور الثاني: العوامل الإدارية والتنظيمية

- الإدارة العليا توفر الدعم اللازم للعمل عن بُعد
  - تتوفر سياسات وإجراءات واضحة للعمل الافتراضي
  - التواصل بين الإدارة والفريق فعال ومستمر
  - يتم تقييم الأداء بموضوعية وعدالة
  - يوجد نظام تحفيزي واضح للعمل الجيد عن بُعد
- 

## المحور الثالث: أداء فرق المشروع

- يلتزم الفريق بتسليم المهام في الوقت المحدد
  - جودة المخرجات عالية وتلبي متطلبات المشروع
  - الإنتاجية العامة للفريق جيدة
  - التعاون بين أعضاء الفريق قوي
  - أهداف المشروع تتحقق كما هو مخطط لها
- 

## ثالثاً: ملاحظات عامة

يرجى كتابة أي ملاحظات أو اقتراحات إضافية حول العمل عن بُعد في شركتكم:

---

---

### جدول تفصيلي لمحاور أداة الدراسة:

| المحور                      | عدد الفقرات | الهدف من المحور                                      | المتغير المرتبط       |
|-----------------------------|-------------|------------------------------------------------------|-----------------------|
| جودة الاتصال والتواصل       | ٤           | قياس فعالية التواصل بين أعضاء الفريق                 | العمل عن بُعد (مستقل) |
| وضوح الأدوار والمسؤوليات    | ٣           | تحديد مدى وضوح المهام والمسؤوليات في العمل الافتراضي | العمل عن بُعد (مستقل) |
| الالتزام بالمواعيد          | ٣           | التعرف على درجة التزام الفرق بالمواعيد النهائية      | العمل عن بُعد (مستقل) |
| الموارد التقنية             | ٣           | قياس مدى توفر الأدوات التقنية الداعمة للعمل عن بُعد  | العمل عن بُعد (مستقل) |
| العوامل الإدارية والتنظيمية | ٥           | تقييم الدعم المؤسسي والتحديات الإدارية               | متغير وسيط            |
| أداء فرق المشروع            | ٥           | قياس كفاءة وجودة الأداء العام لفرق المشروع           | متغير تابع            |