

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة
التكنولوجيا دراسة حالة القطاع الخاص السعودي

أسم الطالب

منصور محمد احمد ابوبكر

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثاني

١٤٤٧/٢٠٢٦

مقدمة الدراسة:

يشهد عالم الأعمال تحولاً متسارعاً نحو تبني نماذج عمل مرنة، وفي مقدمتها العمل عن بعد، الذي أصبح خياراً استراتيجياً للعديد من الشركات، خاصة في قطاع التكنولوجيا. وقد تسارع هذا التحول بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة، مدفوعاً بالتطورات التقنية وتغيرات أنماط العمل، فضلاً عن الظروف الاستثنائية التي فرضتها جائحة كوفيد-19.

وفي المملكة العربية السعودية، يشهد قطاع التكنولوجيا نمواً ملحوظاً، مدفوعاً برؤية 2030 التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز التحول الرقمي. وفي هذا السياق، يكتسب العمل عن بعد أهمية متزايدة، حيث يمكن أن يساهم في جذب الكفاءات وتعزيز الابتكار وتحسين الإنتاجية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي. وتسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما هو تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هو تأثير العمل عن بعد على رفاهية الموظفين في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

- ما هي العوامل التي تؤثر على نجاح تطبيق العمل عن بعد في صناعة التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى فهم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية ورفاهية الموظفين في شركات التكنولوجيا بالقطاع الخاص السعودي، وتحديد التحديات والفرص المرتبطة به.

أسئلة الاستبيان:

1. البيانات الديموغرافية:

- العمر:

1. أقل من 25 سنة

2. 25-34 سنة

3. 35-44 سنة

4. 45 سنة أو أكثر

- الجنس:

1. ذكر

2. أنثى

- **المستوى التعليمي:**

1. ثانوية عامة

2. بكالوريوس

3. ماجستير أو دكتوراه

- **سنوات الخبرة في مجال التكنولوجيا:**

1. أقل من سنتين

2. 2-5 سنوات

3. 6-10 سنوات

4. أكثر من 10 سنوات

2. خصائص العمل عن بعد:

- **عدد أيام العمل عن بعد في الأسبوع:**

1. يوم واحد

2. 2-3 أيام

3. 4-5 أيام

4. عمل عن بعد بشكل كامل

• متوسط ساعات العمل اليومية عن بعد:

1. أقل من 6 ساعات

2. 6-8 ساعات

3. أكثر من 8 ساعات

• بيئة العمل المنزلية:

1. مكتب مخصص

2. زاوية عمل في المنزل

3. مكان غير مخصص

3. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية:

1. جودة العمل:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

2. كمية العمل:

a. أكثر

b. نفس الكمية

c. أقل

3. الالتزام بالمواعيد:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية:

1. الصحة النفسية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

2. الرضا الوظيفي:

a. أعلى

b. نفس المستوى

c. أقل

3. التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

a. أفضل

b. نفس المستوى

c. أقل

التحليل الاحصائي

1. البيانات الديموغرافية

العمر

الفئة العمرية	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	25	25%
25-34 سنة	35	35%
35-44 سنة	20	20%
45 سنة أو أكثر	20	20%

الجنس

الجنس	عدد الردود	النسبة المئوية
ذكر	60	%60
أنثى	40	%40

المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	عدد الردود	النسبة المئوية
ثانوية عامة	15	%15
بكالوريوس	55	%55
ماجستير أو دكتوراه	30	%30

سنوات الخبرة في مجال التكنولوجيا

سنوات الخبرة	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من سنتين	20	20%
2-5 سنوات	30	30%
6-10 سنوات	30	30%
أكثر من 10 سنوات	20	20%

2. خصائص العمل عن بعد

عدد أيام العمل عن بعد في الأسبوع

عدد الأيام	عدد الردود	النسبة المئوية
يوم واحد	15	15%

35%	35	2-3 أيام
30%	30	4-5 أيام
20%	20	عمل عن بعد بشكل كامل

متوسط ساعات العمل اليومية عن بعد

متوسط الساعات	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من 6 ساعات	20	20%
6-8 ساعات	50	50%
أكثر من 8 ساعات	30	30%

بيئة العمل المنزلية

بيئة العمل	عدد الردود	النسبة المئوية

مكتب مخصص	40	%40
زاوية عمل في المنزل	40	%40
مكان غير مخصص	20	%20

3. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية

جودة العمل

الجودة	عدد الردود	النسبة المئوية
أفضل	35	%35
نفس المستوى	50	%50
أقل	15	%15

كمية العمل

الكمية	عدد الردود	النسبة المئوية
أكثر	30	%30
نفس الكمية	55	%55
أقل	15	%15

الالتزام بالمواعيد

الالتزام	عدد الردود	النسبة المئوية
أفضل	40	%40
نفس المستوى	50	%50
أقل	10	%10

4. تأثير العمل عن بعد على الرفاهية

الصحة النفسية

الصحة النفسية	عدد الردود	النسبة المئوية
أفضل	45	%45
نفس المستوى	40	%40
أقل	15	%15

الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	عدد الردود	النسبة المئوية
أعلى	50	%50
نفس المستوى	35	%35

أقل	15	%15
-----	----	-----

التوازن بين الحياة العملية والشخصية

التوازن	عدد الردود	النسبة المئوية
أفضل	60	%60
نفس المستوى	30	%30
أقل	10	%10

النتائج

○ البيانات الديموغرافية:

● العمر:

○ أظهرت النتائج أن الفئة العمرية (25-34 سنة) هي الأكثر تمثيلاً في العينة، مما يشير إلى أن الشباب هم الفئة الأكثر اعتماداً على العمل عن بعد في مجال التكنولوجيا.

● الجنس:

○ كانت نسبة الذكور أعلى من الإناث، مما قد يعكس التوزيع العام للجنسين في مجال التكنولوجيا.

● المستوى التعليمي:

○ غالبية المشاركين حاصلون على درجة البكالوريوس، مما يؤكد على أهمية التعليم العالي في مجال التكنولوجيا.

● سنوات الخبرة:

○ توزعت سنوات الخبرة بشكل متقارب، مما يشير إلى تنوع الخبرات في العينة.

● 2. خصائص العمل عن بعد:

● عدد أيام العمل عن بعد:

○ غالبية المشاركين يعملون عن بعد 2-3 أيام في الأسبوع، مما يشير إلى اعتماد نموذج العمل الهجين.

- متوسط ساعات العمل:

- معظم المشاركين يعملون 6-8 ساعات يوميًا عن بعد، مما يتوافق مع ساعات

العمل التقليدية.

- بيئة العمل المنزلية:

- أغلب المشاركين لديهم مكتب مخصص أو زاوية عمل في المنزل، مما يدل على

أهمية توفير بيئة عمل مناسبة.

- تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية:

- جودة وكمية العمل:

- يرى معظم المشاركين أن جودة وكمية العمل تظل في نفس المستوى عند العمل

عن بعد، مع نسبة ملحوظة تشعر بتحسن.

- الالتزام بالمواعيد:

- يميل الالتزام بالمواعيد إلى التحسن أو البقاء في نفس المستوى، مما يشير إلى

أن العمل عن بعد لا يؤثر سلبًا على الالتزام.

- تأثير العمل عن بعد على الرفاهية:

- الصحة النفسية والرضا الوظيفي:

○ تظهر تحسناً ملحوظاً لدى أغلبية المشاركين، مما يشير إلى تأثير إيجابي للعمل

عن بعد على الرفاهية.

● التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

○ يحقق أغلب المشاركين توازناً أفضل بين الحياة العملية والشخصية، مما يعزز

الرضا الوظيفي والصحة النفسية.

التوصيات

○ دعم العمل عن بعد:

● تشجيع العمل عن بعد:

○ تشجيع العمل عن بعد كخيار عمل مرّن، مع توفير الدعم اللازم للموظفين

للتكيف مع هذا النمط.

○ تطوير سياسات وإجراءات واضحة لتنظيم العمل عن بعد، بما في ذلك تحديد

ساعات العمل والتواصل والتوقعات.

- توفير بيئة عمل منزلية مناسبة:

- تقديم إرشادات وتوصيات للموظفين حول كيفية إنشاء بيئة عمل منزلية مريحة ومنتجة.

- توفير دعم مادي أو لوجستي للموظفين لتجهيز مكاتبهم المنزلية، إذا لزم الأمر.

- توفير الأدوات والتقنيات اللازمة:

- توفير الأدوات والتقنيات اللازمة لتمكين الموظفين من العمل عن بعد بكفاءة، مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة والبرامج والاتصالات الآمنة.

- 2. الحفاظ على الإنتاجية:

- تحديد أهداف وتوقعات واضحة:

- تحديد أهداف وتوقعات واضحة للموظفين العاملين عن بعد، مع التركيز على النتائج وليس على ساعات العمل.

- استخدام أدوات إدارة المشاريع لمتابعة التقدم والتأكد من الالتزام بالمواعيد النهائية.

- تعزيز التواصل والتعاون:

- تشجيع التواصل والتعاون بين الموظفين العاملين عن بعد من خلال الاجتماعات الافتراضية والمنصات الرقمية.

○ توفير فرص للتواصل الاجتماعي الافتراضي لتعزيز الروح المعنوية والتواصل بين أعضاء الفريق.

● قياس الأداء وتقديم التغذية الراجعة:

○ وضع آليات لقياس أداء الموظفين العاملين عن بعد وتقديم التغذية الراجعة بانتظام.

○ التركيز على تقييم جودة وكمية العمل وليس فقط على ساعات العمل.

● تعزيز الرفاهية:

● تشجيع التوازن بين الحياة العملية والشخصية:

○ تشجيع الموظفين على تحديد ساعات عمل واضحة والفصل بين الحياة العملية والشخصية.

○ توفير موارد وأنشطة لدعم الصحة النفسية والجسدية للموظفين العاملين عن بعد.

● تعزيز الرضا الوظيفي:

○ توفير فرص للتطوير المهني والنمو الوظيفي للموظفين العاملين عن بعد.

○ الاعتراف بإنجازات الموظفين وتقدير جهودهم.

قائمة المراجع

- أبو ماضي، تسنيم (2015). تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل: دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- احميدة، محي الدين محمد التواتي (2012). اتجاهات العاملين حيال نظام الدوام المرن وعلاقتها بالعوامل الديموغرافية والوظيفية: دراسة وصفية تحليلية على العاملين في دواوين القطاعات الخدمية بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنغازي، ليبيا.
- البرزنجي، حيدر، وجمعة، محمود (2013). تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في المنظمات المعاصرة: منظور إداري - تكنولوجي. مصر: دار الكتب والوثائق.
- البكري، ثامر، غالب، آلاء، وشئتر، عبد الرحمن (2020). أثر استخدام الهاتف الذكي على إنتاجية العاملين: بحث استطلاعي في مديرية بيئة بغداد. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 8(3)، 474-485.
- بومزايد، إبراهيم (2015). أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين. مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، 38(39)، 467-486.

- الجريدة الرسمية رقم 5450. نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017.
- الحب، دلال (2017). درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الحرازين، حاتم، والراعي، محمد (2016). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطينية، خلال الفترة 1994-2012م. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، 18(1)، 1-164.
- حسان، رنا، والشمري، عبد الرحمن (2016). مدى إمكانية تطبيق نظام العمل عن بعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12(2)، 331-346.
- حماد، رائد (2018). أثر المرونة الاستراتيجية على تحسين الكفاءة الإنتاجية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

- الخواجا، ماجد عبد العزيز (2008). تطوير أنموذج لإعادة هندسة العمليات الإدارية في مؤسسة التدريب المهني في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- دلول، محمود (2019). مدى تطور البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وعلاقته بكفاءة نظم المعلومات المحاسبية في مؤسسات التعليم العالي الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة تطبيقية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 3(3)، 101-128.
- ديسلر، جاري (2003). إدارة الموارد البشرية (محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم؛ عبد المحسن جودة، مراجع). الرياض: دار المريخ للنشر.
- رتثمان، دافيد (2001). الإدارة المعاصرة (رفاعي محمد رفاعي محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم). الرياض: دار المريخ للنشر.
- الرئيسي، محمد أبو القاسم (2002). البنية التحتية لتقنية المعلومات ومستقبل التعليم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السابع من أبريل، القاهرة، مصر.
- رزق، إيمان صلاح إبراهيم (2020). دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال. مجلة التصميم الدولية، اتحاد الجامعات العربية، 98-116.