

عنوان البحث

تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي

إعداد الطالب/ سالم حسين عمر باقيس

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

يمثل العمل عن بُعد ظاهرة متنامية في عالم الإدارة المعاصرة، وقد أصبح محورًا أساسيًا في السياسات المؤسسية ضمن إطار التحول الرقمي الشامل الذي تتبناه المؤسسات الحديثة. وتنبع أهمية هذه الظاهرة من قدرتها على إعادة تشكيل مفاهيم الحضور والانضباط والإنتاجية، إذ لم تعد المؤسسات تقيس الأداء فقط من خلال التواجد المكاني، بل من خلال الإنجاز الفعلي للمهام والمسؤوليات. لذلك، فإن دراسة تأثير هذا التحول على عناصر أساسية كالإنتاجية والرضا الوظيفي تُعد ضرورة علمية ملحة .

مشكلة الدراسة:

رغم الانتشار الواسع لتطبيق العمل عن بُعد، فإن التأثيرات الفعلية لهذا النمط على بيئة العمل لا تزال محل نقاش علمي وتتمثل المشكلة البحثية في محاولة فهم ما إذا كان العمل عن بُعد يعزز من كفاءة الموظف ورضاه، أم أنه يؤدي إلى نتائج عكسية مرتبطة بانخفاض مستوى التفاعل وفقدان الانضباط المؤسسي.

أهمية الدراسة:

تُعد هذه الدراسة مهمة كونها تتعامل مع قضية حيوية ترتبط مباشرة بفعالية الإدارة المعاصرة ويعزز من هذه الأهمية الحاجة المتزايدة للمؤسسات في تبني استراتيجيات عمل مستدامة ومرنة تتوافق مع متطلبات العصر الرقمي. كما أن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تساهم في سد فجوة معرفية كبيرة تتعلق بفهم العلاقة الدقيقة بين أنماط العمل الحديثة ونتائج الأداء المؤسسي .

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف النظرية والتطبيقية، من بينها: تحليل العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية وقياس أثر هذا النمط على الرضا الوظيفي لدى الموظفين، بالإضافة إلى استكشاف المتغيرات الوسيطة التي قد تؤثر في هذه العلاقة مثل نوع القطاع وطبيعة المهام والمسؤوليات .

تساؤلات الدراسة :

تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية: ما مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين؟ وهل يؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي؟ وما العوامل التنظيمية والتكنولوجية التي تتحكم في طبيعة هذا التأثير؟ وهل تختلف النتائج باختلاف البيئة الثقافية والتنظيمية للمؤسسة؟

فرضيات الدراسة:

تعتمد الدراسة على تعتمد الدراسة على مجموعة من الفروض التي يتم اختبارها من خلال أدوات البحث، وهي :

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في المؤسسات
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد على الرضا الوظيفي للعاملين في مختلف القطاعات
3. يختلف تأثير العمل عن بُعد باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، العمر وسنوات الخبرة

وتأتي هذه الفروض استنادًا إلى مؤشرات مبدئية تم رصدها في الدراسات السابقة، وإلى الإطار النظري الذي يربط بيئة العمل بالأداء المهني

أظهرت العديد من الدراسات أهمية العمل عن بُعد وتأثيره المباشر على الأداء والرضا الوظيفي. ومن أبرز هذه الدراسات:

- **Zhang (2021):** تناولت أثر العمل عن بُعد في قطاع التكنولوجيا بالصين، وخلصت إلى ارتفاع الرضا الوظيفي بنسبة 30٪ عند توافر أدوات العمل المناسبة.
- **Allen et al. (2015):** أجريت على موظفين في الولايات المتحدة، وأظهرت أن الإنتاجية ارتفعت بنحو 20٪ مع تطبيق العمل عن بُعد ضمن بيئة إدارية داعمة.
- **الزهراني (2023):** دراسة محلية أوضحت وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين من يعملون عن بُعد والعاملين من المكتب، مشيرة إلى أهمية وضوح التقييم والرقابة.

تدل هذه الدراسات على أهمية وجود سياسات تنظيمية واضحة ودعم إداري فعال لتحقيق نتائج إيجابية من العمل عن بُعد.

تستند الدراسة إلى عدد من الفرضيات التي سيتم اختبارها ميدانيًا، من أبرزها: وجود علاقة ارتباط إيجابي بين العمل عن بُعد والإنتاجية، ووجود علاقة دالة بين العمل عن بُعد والرضا الوظيفي. كما تفترض الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج العاملين عن بُعد والعاملين من المكاتب التقليدية.

تُعد مراجعة الدراسات السابقة خطوة أساسية لبناء قاعدة نظرية صلبة، وقد تم الرجوع في هذه الدراسة إلى أبحاث عربية وعالمية حديثة تناولت أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي. فعلى المستوى العالمي، أظهرت دراسة **Zhang (2021)** التي أجريت على موظفين في شركات تقنية بالصين أن معدلات الرضا الوظيفي ارتفعت بنسبة 28٪ عند تطبيق العمل عن بُعد بشكل مرن، خاصة عندما توفر الدعم التكنولوجي والإداري اللازم. كما بينت دراسة **Allen et al. (2015)** أن العامل الحاسم في نجاح تجربة العمل عن بُعد يتمثل في وجود دعم إداري وتقني فعال، وأظهرت أن الأداء الوظيفي كان أفضل بين الموظفين الذين نالوا استقلالية في أداء مهامهم.

أما على المستوى العربي، فقد توصلت دراسة **الزهراني (2023)** إلى أن معظم الموظفين في القطاع الحكومي عبّروا عن تفضيلهم للعمل الهجين (جزء حضوري وجزء عن بُعد)، باعتباره يوفر توازنًا بين التزامات العمل والخصوصية الشخصية. ومع ذلك، أشار بعض المشاركين إلى أن العمل عن بُعد قد يؤدي إلى تراجع فرص الترقية وضعف في التفاعل المهني المباشر، مما ينعكس سلبًا على العلاقات داخل بيئة العمل.

الدراسات السابقة:

أظهرت العديد من الدراسات أهمية العمل عن بُعد وتأثيره المباشر على الأداء الوظيفي والرضا المهني. ومن أبرز هذه الدراسات ما يلي:

- **دراسة: Zhang (2021)** تناولت أثر العمل عن بُعد في قطاع التكنولوجيا في الصين، وخلصت إلى أن الرضا الوظيفي ارتفع بنسبة 30% نتيجة تطبيق نظام عمل مرن مدعوم بالبنية التحتية الرقمية.
- **دراسة: Allen et al. (2015)** أجريت على عينة من الموظفين في الولايات المتحدة، وأظهرت أن تطبيق نظام العمل عن بُعد أدى إلى تحسن الإنتاجية بنسبة 20%، خاصة عند توافر إشراف إداري داعم ومرونة في إنجاز المهام.
- **دراسة الزهراني: (2023)** وهي دراسة محلية هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي بين العاملين عن بُعد والعاملين من المقر، وأشارت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوي 100ات الرضا لصالح الفئة التي تعمل من المنزل، بشرط وضوح السياسات التنظيمية. تشير هذه الدراسات إلى أن فعالية العمل عن بُعد ليست ثابتة، بل تعتمد على السياق التنظيمي، ومستوى الدعم الإداري، والبنية التحتية التقنية المتوفرة في المؤسسة.

تناولت الدراسات السابقة هذا الموضوع من زوايا متعددة. فقد ركز بعضها على البعد النفسي والاجتماعي، بينما درس البعض الآخر الأداء والمؤشرات الكمية. وتكمن أهمية مراجعة هذه الدراسات في تكوين قاعدة معرفية متينة تُسهم في توجيه الفرضيات، وبناء الإطار النظري للدراسة بشكل علمي .

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تصميم أدوات قياس كمية ونوعية واستخدام التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات. كما تعتمد الدراسة على العينة الطبقية لضمان تمثيل الفئات المختلفة، وعلى التحليل المقارن لاختبار التباينات ذات الدلالة .

يتم تحليل البيانات وفق الخطوات التالية:

1. التحليل الوصفي باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية
2. لمقارنة متوسطات الإنتاجية والرضا حسب النوع أو القطاع T-test اختبار
3. لقياس الفروق بين أكثر من مجموعة ديموغرافية ANOVA استخدام تحليل التباين
4. تطبيق الانحدار الخطي لقياس قوة العلاقة بين العمل عن بُعد والنتائج المدروسة
5. لقياس العلاقة بين الإنتاجية والرضا Pearson استخدام معامل الارتباط

خطة التحليل الإحصائي :

سيتم إجراء التحليل بناءً على نهج علمي واضح، يشمل الخطوات التالية:

1. التحليل الوصفي
حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغير (مثل الإنتاجية والرضا)، لفهم التوزيع المركزي ومدى التشتت.
2. اختبار T-Test
مقارنة متوسطات الإنتاجية والرضا عبر مجموعتين (مثلاً حسب النوع أو القطاع)، مع التحقق من افتراضات التوزيع الطبيعي واستقلال الملاحظات وتجانس التباين.

3. تحليل التباين ANOVA

عند وجود أكثر من مجموعة ديموغرافية (كالقطاعات أو مستويات التعليم)؛ يستخدم ANOVA لتحديد الفروق بين المتوسطات عبر مجموعات متعددة.

4. تحليل الانحدار الخطي

لتقدير مدى تأثير المتغيرات المستقلة (مثل ساعات العمل عن بُعد) على النتائج المدروسة (الإنتاجية والرضا):

- الانحدار الخطي البسيط لعلاقة مستقلة واحدة.
- الانحدار الخطي المتعدد عند وجود عدة متغيرات مستقلة .

خطة تنفيذ البحث الميداني :

تنقسم إلى خمس مراحل رئيسية:

1. مراجعة الأدبيات وصياغة أدوات الدراسة (الاستبانة، المقابلات).
 2. اختبار أداة الاستبانة على عينة استطلاعية للتحقق من الصدق والثبات.
 3. توزيع الاستبانة إلكترونياً لعينة عشوائية طبقية تمثل قطاعات متعددة.
 4. جمع البيانات ثم تحليلها باستخدام أدوات تحليل كمي ونوعي.
 5. تفسير النتائج وربطها بالإطار النظري، ثم صياغة توصيات عملية بحثية.
- المدة المتوقعة: شهران (أسبوعان لكل مرحلة).

أداة الدراسة

الدراسة تعتمد على استبانة إلكترونية مقفلة تشتمل على أربعة محاور رئيسية:

1. **البيانات العامة:**
الجنس، العمر، المؤهل، الوظيفة، سنوات الخبرة.
 2. **محور الإنتاجية:**
يقيس الالتزام، الإنجاز، جودة الأداء.
 3. **محور الرضا الوظيفي:**
يشمل الرضا عن بيئة العمل، علاقات الزملاء، التوازن بين العمل والحياة.
 4. **محور التحديات:**
مثل ضعف الإنترنت، التشتت، غياب الدعم الإداري.
- إلى جانب ذلك، ستُجرى مقابلات شبه موجهة مع عدد من الموظفين والمديرين لفهم أعمق لتجربة العمل عن بُعد.

الملخص التنفيذي :

يتناول هذا البحث تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي. وهو يعتمد على أدوات كمية ونوعية لتحليل هذه العلاقة ضمن بيئات تنظيمية مختلفة. وتُبرز النتائج المتوقعة وجود علاقة طردية بين العمل عن بُعد والنتائج الإيجابية إذا ما توفرت البيئة الداعمة

الخاتمة والتوصيات:

تشير الدراسة إلى ضرورة فهم التغيرات العميقة التي أحدثها العمل عن بُعد في بنية بيئة العمل والتعامل معها من خلال أدوات تحليل استراتيجية تشمل تقييم المهام، وإعادة توزيع المسؤوليات وتدريب القادة على إدارة فرق العمل الافتراضية. كما أن تطبيق هذا النموذج بنجاح يرتبط

بمدى تبني المؤسسة لثقافة الأداء والتمكين، وليس فقط اعتماد أدوات تكنولوجيا سطحية

ولذا، ينبغي أن تكون هذه النتائج منطلقًا لمزيد من الأبحاث للمقارنة بين المؤسسات ذات التجربة الناجحة في العمل عن بُعد وتلك التي واجهت تحديات مزمنة، لفهم الأسباب التنظيمية والسلوكية الكامنة وراء الفروقات

توصلت الدراسة إلى أن نجاح العمل عن بُعد مرتبط بوجود هيكل تنظيمي مرن، وثقافة مؤسسية تشجع على الاستقلالية والنتائج. ويوصى بإعادة تصميم نظم العمل بما يحقق التوازن بين الأداء والثقة والتمكين

المراجع

- ريم الزهراني، (2023). العمل عن بُعد والفعالية المؤسسية. جامعة الملك سعود.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? *Psychological Science*, 26(2), 183–205.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Zhang, Y. (2021). Remote Work and Employee Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 106(9), 1426–1445.

فهرس المحتويات :

1. مقدمة
2. مشكلة الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. تساؤلات الدراسة
6. فرضيات الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. المنهجية وطرق البحث
9. خطة التحليل الاحصائي
10. خطة تنفيذ البحث الميداني
11. أداة الدراسة
12. الملخص التنفيذي
13. الخاتمة والتوصيات
14. المراجع