

أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين العاملين وثقافة المنظمات في قطاع تقنية المعلومات والامن السيبراني
دراسة تطبيقية على قطاعات خاصة وشبه حكومية

إعداد الطالب/

عبدالرحمن فهد سلطان التركي

إشراف/

د. الفيصـل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات:

المستخلص	1
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
مشكلة الدراسة	6
أهمية الدراسة	8
أهداف الدراسة	10
تساؤلات الدراسة	12
فرضيات الدراسة	14
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	16
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	22
مجتمع وعينة الدراسة	24
أداة الدراسة (الاستبيان)	26
الفصل الرابع: النتائج والتوصيات	32
التوصيات	36
الخاتمة	38
المراجع	40

قائمة الجداول :

- جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس 23
- جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب العمر 24
- جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة 25
- جدول (4) المتوسطات الحسابية لمحور الإنتاجية 33
- جدول (5) المتوسطات الحسابية لمحور الثقافة التنظيمية 34
- جدول (6) اختبار معامل كرونباخ ألفا للثبات 35
- جدول (7) نتائج تحليل الارتباط بين المتغيرات 36
- جدول (8) نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضيات 37

فهرس الأشكال:

- شكل (1) نموذج الدراسة المفاهيمي 19
- شكل (2) العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية 31
- شكل (3) العلاقة بين العمل عن بُعد والثقافة التنظيمية 32
- شكل (4) نموذج تحليل البيانات باستخدام SPSS 35
- شكل (5) الإطار النظري للدراسة 28

الفصل الأول

المقدمة:

إن الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد:

تعتبر تجربة العمل عن بُعد واحدة من أبرز التحولات التي شهدتها سوق العمل في عصر ما بعد جائحة كوفيد-19. فقد فرضت الظروف الاستثنائية التي مر بها العالم تغييرات جذرية على الأساليب التقليدية للعمل، مما أدى إلى ظهور نماذج جديدة تتناسب مع متطلبات العصر الرقمي. يعكس هذا المشروع أهمية دراسة أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمة، حيث أصبح هذا النمط من العمل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات المؤسسات في مختلف القطاعات.

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير العمل عن بُعد على أداء الموظفين، من خلال استكشاف العوامل التي تسهم في زيادة الإنتاجية، مثل المرونة في ساعات العمل، وتقليل وقت التنقل، وتوفير بيئة عمل مريحة. كما تتناول الدراسة تأثير هذا النمط من العمل على ثقافة المنظمة، وكيفية تكيف الفرق مع التحديات الجديدة التي تطرأ على التواصل والتعاون بين الأفراد.

من خلال استعراض الأدبيات السابقة والدراسات الحالية، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى معمقة حول الفوائد والتحديات التي تواجهها المؤسسات في ظل العمل عن بُعد، مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة تعزز من إنتاجية الموظفين وتدعم ثقافة تنظيمية إيجابية. في النهاية، سيقدم المشروع توصيات عملية تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز التفاعل بين الأفراد في بيئة العمل الحديثة.

وقد سعيينا في هذا العمل إلى الالتزام بأصول البحث العلمي، متوخين الدقة والموضوعية في عرض البيانات وتحليلها، على أمل أن يساهم هذا الجهد في إثراء المكتبة الإدارية وتوفير خارطة طريق لصناع القرار في المؤسسات المختلفة.

شهدت المؤسسات خلال السنوات الأخيرة تحولاً ملحوظاً نحو تطبيق نماذج العمل المرنة، وعلى رأسها العمل عن بُعد. ورغم الانتشار المتزايد لهذا النموذج، إلا أن تأثيره الفعلي على أداء الموظفين وعلى الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات ما يزال محل نقاش بين الباحثين والمتخصصين في مجال الإدارة.

فمن جهة، تشير بعض الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يساهم في زيادة إنتاجية الموظفين نتيجة توفير بيئة عمل أكثر مرونة تسمح للموظف بتنظيم وقته بطريقة تتناسب مع طبيعة مهامه الوظيفية. كما أن تقليل الوقت المستغرق في التنقل إلى مقر العمل قد يساعد الموظفين على استثمار وقتهم بشكل أفضل في إنجاز الأعمال.

ومن جهة أخرى، يرى بعض الباحثين أن العمل عن بُعد قد يؤدي إلى مجموعة من التحديات التنظيمية مثل ضعف التواصل بين الموظفين، وصعوبة متابعة الأداء، إضافة إلى احتمال تراجع روح الفريق والشعور بالانتماء إلى المؤسسة. كما أن غياب التفاعل المباشر بين العاملين قد يؤثر في الثقافة التنظيمية التي تقوم أساساً على العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل.

كما أن طبيعة العمل في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني تعتمد بشكل كبير على التعاون بين أعضاء الفرق المختلفة، الأمر الذي قد يجعل تأثير العمل عن بُعد أكثر تعقيداً مقارنة ببعض القطاعات الأخرى. لذلك تبرز الحاجة إلى دراسة علمية تسعى إلى فهم العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين وثقافة المنظمات داخل هذا القطاع.

وبناءً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمات في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني؟

-أهمية الدراسة.

الأهمية النظرية

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في مساهمتها في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والعمل الرقمي. كما تسعى الدراسة إلى توضيح العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية التنظيمية والثقافة المؤسسية، وهو موضوع يزداد أهمية في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المؤسسات في مختلف أنحاء العالم. كما تساعد هذه الدراسة في تطوير الفهم النظري للعوامل التي تؤثر في نجاح تطبيق العمل عن بُعد داخل المؤسسات، خاصة في القطاعات التقنية التي تعتمد على المعرفة والتكنولوجيا في أداء أعمالها.

الأهمية التطبيقية

تكتسب هذه الدراسة أهمية تطبيقية كبيرة لأنها تقدم مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تساعد المؤسسات في تطوير سياسات فعالة لإدارة العمل عن بُعد. كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في مساعدة صناع القرار في المؤسسات على اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية فيما يتعلق بتطبيق هذا النموذج من العمل.

-أهداف الدراسة.

الهدف الرئيس

تحليل أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمات في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني.

الأهداف الفرعية

1. دراسة العلاقة بين العمل عن بُعد ومستوى إنتاجية الموظفين.
2. تحليل تأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات.
3. التعرف على دور التكنولوجيا في دعم بيئة العمل عن بُعد.
4. تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق نظام العمل عن بُعد

-تساؤلات الدراسة

1. ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين؟
2. كيف يؤثر العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات؟
3. ما دور التكنولوجيا في تعزيز فعالية العمل عن بُعد؟
4. ما التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق هذا النموذج؟

- فروض الدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وزيادة إنتاجية الموظفين.
2. يؤثر العمل عن بُعد على مستوى الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات
3. يلعب الدعم التكنولوجي دوراً مهماً في نجاح تطبيق العمل عن بُعد

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من النظريات والمفاهيم العلمية في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي التي تساعد في تفسير العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية داخل المؤسسات. وتعد هذه النظريات إطاراً علمياً يساعد في فهم تأثير بيئة العمل الرقمية على أداء الموظفين وطبيعة العلاقات التنظيمية داخل المنظمات الحديثة.

ومن أبرز النظريات التي تستند إليها هذه الدراسة ما يلي:

أولاً: نظرية تقرير المصير (Self-Determination Theory)

تعد نظرية تقرير المصير من النظريات المهمة في مجال علم النفس التنظيمي، حيث تركز على دور الدافعية الداخلية في تحسين أداء الأفراد داخل بيئة العمل. وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يكونون أكثر إنتاجية عندما يشعرون بدرجة من الاستقلالية في أداء مهامهم. ويرتبط مفهوم العمل عن بُعد بشكل مباشر بهذه النظرية، حيث يمنح هذا النموذج من العمل الموظفين قدراً أكبر من الاستقلالية في إدارة وقتهم وتنظيم مهامهم، الأمر الذي قد يسهم في زيادة الدافعية الداخلية وتحسين مستوى الإنتاجية.

ثانياً: نموذج متطلبات العمل والموارد (Job Demands-Resources Model)

يعد نموذج متطلبات العمل والموارد من النماذج النظرية المستخدمة في تفسير العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين. ويقوم هذا النموذج على فكرة أن أداء الموظف يتأثر بمجموعة من المتطلبات والموارد المرتبطة ببيئة العمل. وفي سياق العمل عن بُعد، يمكن اعتبار التكنولوجيا والدعم الإداري من الموارد الأساسية التي تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، بينما قد تمثل بعض التحديات مثل ضعف التواصل أو العزلة الاجتماعية متطلبات قد تؤثر سلباً على الأداء إذا لم يتم التعامل معها بشكل مناسب.

ثالثاً: نظرية الثقافة التنظيمية

توضح نظرية الثقافة التنظيمية أن القيم والمعتقدات المشتركة داخل المؤسسة تؤثر بشكل كبير في سلوك الموظفين وطريقة أدائهم لعملهم. كما تلعب الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في تعزيز التعاون والتواصل بين العاملين داخل المؤسسة.

وعند انتقال العمل إلى البيئة الرقمية في نظام العمل عن بُعد، قد تتغير بعض عناصر الثقافة التنظيمية نتيجة تغير أنماط التواصل والتفاعل بين الموظفين. ولذلك تهتم هذه الدراسة بتحليل تأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات.

رابعاً: نظرية رأس المال الاجتماعي (Social Capital Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسة تمثل مورداً مهماً يساعد على تحقيق التعاون وتبادل المعرفة بين الموظفين. وتؤكد النظرية أن قوة العلاقات الاجتماعية تسهم في تحسين الأداء التنظيمي. وفي بيئة العمل عن بُعد قد تتأثر هذه العلاقات نتيجة انخفاض التفاعل المباشر بين الموظفين، الأمر الذي قد يؤثر في مستوى التعاون وتبادل الخبرات داخل المؤسسة. لذلك تسعى هذه الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير العمل عن بُعد على رأس المال الاجتماعي داخل المنظمات.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الإطار النظري للدراسة

مقدمة الفصل:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم الأساس النظري الذي تستند إليه الدراسة، وذلك من خلال استعراض المفاهيم المرتبطة بموضوع البحث مثل مفهوم العمل عن بُعد والإنتاجية التنظيمية والثقافة التنظيمية. كما يتناول الفصل العلاقة بين هذه المفاهيم في ضوء الأدبيات العلمية والدراسات الإدارية الحديثة، مما يساعد على بناء إطار نظري متكامل يفسر العلاقة بين متغيرات الدراسة.

مقدمة

يهدف هذا الجزء إلى استعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل عن بُعد وتأثيره على إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية. ويساعد تحليل هذه الدراسات في فهم الاتجاهات البحثية في هذا المجال وتحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

بعض الدراسات السابقة

1. دراسة Barrero و Bloom و Davis (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مستقبل العمل عن بُعد وتأثيره على الإنتاجية في المؤسسات بعد جائحة كوفيد-19. استخدمت الدراسة بيانات استطلاعية من عدد كبير من الموظفين في الولايات المتحدة. وأظهرت النتائج أن العمل من المنزل أصبح جزءًا ثابتًا من سوق العمل، حيث زادت نسبة أيام العمل عن بُعد بشكل كبير مقارنة بما قبل الجائحة. كما أشارت النتائج إلى أن الموظفين أبدوا رضا أعلى عن العمل المرن بسبب تقليل وقت التنقل وزيادة المرونة في ساعات العمل.

2. دراسة Morikawa (2021)

ركزت هذه الدراسة على قياس إنتاجية العمل من المنزل خلال فترة الجائحة. واعتمدت الدراسة على بيانات كمية من عدد من المؤسسات اليابانية. وأظهرت النتائج أن متوسط إنتاجية العمل عن بُعد بلغ ما يقارب 60-70% مقارنة بالعمل داخل المكتب، مع وجود فروق كبيرة بين الأفراد والشركات بحسب الخبرة والبنية التكنولوجية.

3. دراسة Wang وآخرون (2022)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير العمل عن بُعد على رفاهية الموظفين والإنتاجية. استخدم الباحثون منهجًا تحليليًا يعتمد على الاستبيانات. وأظهرت النتائج أن العمل عن بُعد يمكن أن يعزز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، لكنه قد يؤدي في بعض الحالات إلى زيادة الإجهاد الرقمي إذا لم يتم تنظيم ساعات العمل بوضوح.

4. دراسة (Gibbs 2023)

بحثت هذه الدراسة العلاقة بين العمل من المنزل والإنتاجية في الشركات التقنية. وأظهرت النتائج أن العديد من الموظفين أفادوا بتحسين الإنتاجية نتيجة تقليل وقت التنقل وزيادة المرونة في تنظيم ساعات العمل، إلا أن التواصل بين الفرق قد يصبح أكثر تعقيداً في البيئات الافتراضية.

5. دراسة Lund وآخرون (2021)

تناولت هذه الدراسة مستقبل العمل بعد الجائحة، وأكدت أن العديد من المؤسسات تتجه إلى اعتماد نموذج العمل الهجين الذي يجمع بين العمل من المكتب والعمل عن بُعد. وأشارت النتائج إلى أن هذا النموذج يساعد المؤسسات على تحسين الإنتاجية وجذب الكفاءات البشرية.

6. دراسة Kato (2025)

ركزت هذه الدراسة على تأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات. وأظهرت النتائج أن العمل الافتراضي يعيد تشكيل أنماط التواصل بين الموظفين ويؤثر في أساليب القيادة والإدارة داخل المنظمة.

7. دراسة Abuabdin (2025)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي. وأظهرت النتائج أن مستوى الإنتاجية يرتبط بدرجة كبيرة بتوفر الدعم التكنولوجي ووضوح السياسات التنظيمية الخاصة بالعمل المرن.

8. دراسة Hassan وآخرون (2024)

بحثت هذه الدراسة تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية التنظيمية في المؤسسات متعددة الجنسيات. وأظهرت النتائج أن التكنولوجيا والإدارة الفعالة يلعبان دوراً مهماً في تحسين نتائج العمل عن بُعد.

9. دراسة Lim (2025)

تناولت الدراسة العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في الشركات الماليزية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين العمل المرن والأداء الوظيفي عندما تتوفر بيئة تقنية مناسبة.

10. دراسة (Nabirye 2025)

ركزت الدراسة على العلاقة بين العمل عن بُعد وثقافة المنظمة، حيث أظهرت النتائج أن العمل الافتراضي يؤثر في ديناميكيات الفرق والتفاعل بين الموظفين بنسبة ملحوظة .

بقية الدراسات (20-11)

تشير مجموعة من الدراسات الحديثة الأخرى إلى نتائج متقاربة، حيث توصلت الأبحاث إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يساهم في زيادة الإنتاجية بنسبة تتراوح بين 13% و24% في بعض المؤسسات عند تطبيقه بشكل فعال . كما أكدت دراسات أخرى أن نجاح العمل عن بُعد يعتمد على عدة عوامل أهمها:

- توفر البنية التحتية التكنولوجية
- أسلوب القيادة التنظيمية
- وضوح سياسات العمل المرن
- مستوى التواصل بين الموظفين

وتشير هذه الدراسات مجتمعة إلى أن العمل عن بُعد يمثل تحولاً مهماً في بيئات العمل الحديثة، إلا أن تأثيره يختلف باختلاف طبيعة العمل وثقافة المؤسسة.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن موضوع العمل عن بُعد أصبح من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة الحديثة. وقد ركزت معظم الدراسات على تحليل تأثير هذا النموذج على الإنتاجية والرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة.

كما أظهرت العديد من الدراسات أن العمل عن بُعد يمكن أن يساهم في تحسين الأداء التنظيمي عندما يتم تطبيقه ضمن إطار تنظيمي واضح يدعم التواصل بين الموظفين ويعزز استخدام التكنولوجيا.

ومع ذلك، ما تزال هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات التي تتناول العلاقة بين العمل عن بُعد والثقافة التنظيمية في القطاعات التقنية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه.

ثانياً: الاستبيان (40 سؤال)

البيانات الديموغرافية

1. الجنس
 2. العمر
 3. المؤهل العلمي
 4. سنوات الخبرة
 5. نوع العمل (عن بعد / حضوري / هجين)
-

محور العمل عن بُعد

6. العمل عن بُعد يوفر مرونة في تنظيم الوقت.
 7. العمل عن بُعد يساعدني على التركيز في أداء مهامي.
 8. أستطيع إدارة وقتي بشكل أفضل أثناء العمل عن بُعد.
 9. العمل عن بُعد يقلل من ضغوط التنقل إلى العمل.
 10. أجد أن بيئة العمل المنزلية مناسبة لإنجاز المهام.
-

محور الإنتاجية

11. العمل عن بُعد يزيد من إنتاجيتي في العمل.
 12. أستطيع إنجاز مهامي في وقت أقل عند العمل عن بُعد.
 13. استخدام التكنولوجيا يساعدني على أداء مهامي بكفاءة.
 14. العمل عن بُعد يساعدني على تحسين جودة العمل.
 15. أشعر بالتحفيز أثناء العمل عن بُعد.
-

محور الثقافة التنظيمية

16. التواصل مع الزملاء فعال أثناء العمل عن بُعد.
 17. أشعر بالانتماء إلى المؤسسة رغم العمل عن بُعد.
 18. الاجتماعات الافتراضية تساعد في تعزيز التعاون.
 19. القيادة التنظيمية تدعم العمل عن بُعد.
 20. أستطيع التواصل بسهولة مع الإدارة.
-

محور التكنولوجيا

21. توفر المؤسسة الأدوات التقنية اللازمة للعمل عن بُعد.
 22. الإنترنت المتوفر يساعدني على أداء عملي بكفاءة.
 23. منصات الاجتماعات الافتراضية تسهل التواصل.
 24. الأنظمة الرقمية تساعد في تنظيم العمل.
 25. الدعم التقني متوفر عند الحاجة.
-

محور التحديات

26. أواجه صعوبة في الفصل بين العمل والحياة الشخصية.
 27. أشعر بالعزلة أحياناً أثناء العمل عن بُعد.
 28. التواصل الرقمي أقل فعالية من التواصل المباشر.
 29. أواجه صعوبات تقنية أثناء العمل.
 30. متابعة الأداء تصبح أكثر صعوبة في العمل عن بُعد.
-

التقييم العام

31. العمل عن بُعد مناسب لطبيعة عملي.
 32. أفضل الاستمرار في العمل عن بُعد مستقبلاً.
 33. العمل عن بُعد يزيد من رضا الموظفين.
 34. العمل عن بُعد يساعد المؤسسات على تقليل التكاليف.
 35. العمل عن بُعد يعزز الابتكار في العمل.
-

أسئلة إضافية

36. العمل عن بُعد يحسن التوازن بين الحياة والعمل.
37. العمل عن بُعد يعزز التعاون بين الفرق.
38. التدريب على الأدوات الرقمية ضروري للعمل عن بُعد.
39. القيادة الفعالة ضرورية لنجاح العمل عن بُعد.
40. العمل عن بُعد سيستمر كأحد نماذج العمل في المستقبل.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها. ويتضمن الفصل عرضاً لمنهج الدراسة، ومجتمع البحث وعينته، وأداة جمع البيانات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

المنهجية وطرق البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو أحد المناهج الشائعة في الدراسات الإدارية والاجتماعية، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

ويُعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة هذه الدراسة التي تسعى إلى تحليل أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمات في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني. ويعتمد المنهج الوصفي التحليلي على جمع البيانات من أفراد المجتمع المستهدف باستخدام أدوات بحث علمية مثل الاستبيانات أو المقابلات، ومن ثم تحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج علمية دقيقة.

وقد تم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين العاملين في المؤسسات التي تعتمد على العمل عن بُعد، حيث تم تصميم الاستبانة بحيث تقيس مجموعة من المتغيرات المرتبطة بموضوع الدراسة مثل مستوى الإنتاجية والتواصل التنظيمي وتأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية.

كما تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها، وذلك باستخدام برنامج SPSS، حيث تم الاعتماد على الإحصاءات الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى استخدام تحليل الارتباط والانحدار لاختبار فرضيات الدراسة.

ومن خلال هذه المنهجية يمكن الوصول إلى نتائج تساعد في فهم العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية داخل المؤسسات، مما يساهم في تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تحسين سياسات العمل عن بُعد.

مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث جميع الموظفين العاملين في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني في المؤسسات الخاصة وشبه الحكومية التي تعتمد على العمل عن بُعد أو العمل الهجين. ويتميز هذا القطاع باعتماده الكبير على التكنولوجيا الرقمية، الأمر الذي يجعله من أكثر القطاعات ملائمة لتطبيق نظام العمل عن بُعد.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة من الموظفين العاملين في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني باستخدام أسلوب العينة العشوائية، وذلك بهدف الحصول على بيانات تمثل مجتمع الدراسة بصورة مناسبة. وتشمل العينة موظفين يعملون بنظام العمل عن بُعد بشكل كامل أو جزئي، بالإضافة إلى بعض الموظفين الذين يعملون في بيئة العمل التقليدية، وذلك لإجراء مقارنة بين أنماط العمل المختلفة.

حدود الدراسة

الحدود الزمنية

تغطي هذه الدراسة الفترة الزمنية الممتدة بين عامي 2020 و2025، وهي الفترة التي شهدت انتشاراً واسعاً لنظام العمل عن بُعد نتيجة التحولات الرقمية التي شهدتها بيئات العمل.

الحدود المكانية

تتناول الدراسة المؤسسات العاملة في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني في عدد من الدول التي تعتمد على نماذج العمل المرنة.

الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية داخل المؤسسات.

-المنهجية وطرق البحث.

أولاً: صدق أداة الدراسة (Validity)

يقصد بصدق أداة الدراسة مدى قدرة الأداة المستخدمة في البحث على قياس المتغيرات التي صممت من أجل قياسها بدقة. ويعد الصدق من أهم الخصائص العلمية للأدوات البحثية، حيث يضمن أن البيانات التي يتم جمعها تعكس الواقع الفعلي للظاهرة محل الدراسة.

وللتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة تم اتباع مجموعة من الإجراءات العلمية، حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المتخصصين في مجال الإدارة وتقنية المعلومات، وذلك بهدف التأكد من وضوح العبارات ومدى ارتباطها بموضوع الدراسة. وقد قام المحكمون بتقديم مجموعة من الملاحظات المتعلقة بصياغة بعض العبارات وترتيبها، وتم إجراء التعديلات اللازمة بناءً على هذه الملاحظات.

كما تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة من خلال مراجعة الأسئلة والتأكد من أنها تغطي جميع أبعاد الدراسة، والتي تشمل:

- العمل عن بُعد
- إنتاجية الموظفين
- الثقافة التنظيمية

وقد ساهمت هذه الإجراءات في ضمان أن الاستبانة تقيس المتغيرات التي صممت من أجلها بصورة دقيقة.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة (Reliability)

يشير الثبات إلى درجة الاتساق في نتائج الأداة عند استخدامها أكثر من مرة في ظروف متشابهة. ويعني ذلك أن الأداة تعطي نتائج متقاربة عند إعادة تطبيقها على نفس العينة.

ولقياس ثبات الاستبانة تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) ، وهو من أكثر الأساليب الإحصائية استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإدارية لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة.

وقد أظهرت نتائج تحليل الثبات باستخدام برنامج SPSS أن قيمة معامل كرونباخ ألفا لجميع محاور الاستبانة كانت أعلى من 0.70، وهي قيمة مقبولة إحصائياً وتشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

ويدل ذلك على أن فقرات الاستبانة مترابطة فيما بينها وتقيس نفس المفهوم بصورة متناسقة.

ثالثاً: أساليب التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة تم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وهو من أكثر البرامج استخداماً في تحليل البيانات في البحوث الإدارية والاجتماعية.

وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، ومن أبرز هذه الأساليب ما يلي:

1. الإحصاءات الوصفية

تم استخدام الإحصاءات الوصفية بهدف وصف خصائص عينة الدراسة وتحليل إجابات المشاركين في الاستبانة. وقد شملت هذه الأساليب:

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- التكرارات والنسب المئوية

وتساعد هذه الأساليب في تقديم صورة واضحة عن اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة.

2. اختبار معامل الارتباط (Correlation)

تم استخدام معامل الارتباط بهدف قياس قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة، مثل العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، وكذلك العلاقة بين العمل عن بُعد والثقافة التنظيمية. ويساعد هذا الاختبار في تحديد ما إذا كانت العلاقة بين المتغيرات علاقة إيجابية أو سلبية.

3. تحليل الانحدار (Regression Analysis)

تم استخدام تحليل الانحدار بهدف اختبار تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية. ويعد تحليل الانحدار من الأساليب الإحصائية المهمة التي تساعد في تفسير العلاقة بين المتغير المستقل والمتغيرات التابعة، حيث يوضح مدى تأثير المتغير المستقل في المتغيرات الأخرى.

رابعاً: نموذج تحليل البيانات

اعتمدت الدراسة على نموذج تحليلي يقوم على اختبار العلاقة بين:

المتغير المستقل:

العمل عن بُعد

المتغيرات التابعة:

• إنتاجية الموظفين

• الثقافة التنظيمية

كما تم أخذ بعض المتغيرات الوسيطة بعين الاعتبار مثل:

• الدعم التكنولوجي

• طبيعة العمل

• مستوى التواصل بين الموظفين

ويساعد هذا النموذج في فهم طبيعة العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء التنظيمي داخل المؤسسات

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). كما يتضمن هذا الفصل تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، إضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين تطبيق نظام العمل عن بُعد وتعزيز إنتاجية الموظفين والحفاظ على الثقافة التنظيمية.

وقد تم تحليل البيانات اعتمادًا على مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك بهدف التعرف على اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة المختلفة. كما تم استخدام بعض الاختبارات الإحصائية لقياس العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية داخل المؤسسات.

تحليل البيانات

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة باستخدام برنامج SPSS، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تساعد في الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

وقد بدأ التحليل الإحصائي بوصف خصائص عينة الدراسة من خلال استخدام التكرارات والنسب المئوية، وذلك للتعرف على توزيع أفراد العينة وفق مجموعة من المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والعمر وسنوات الخبرة وطبيعة العمل.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة من أجل تحديد اتجاهات أفراد العينة نحو محاور الدراسة المختلفة، والتي تضمنت محور العمل عن بُعد ومحور إنتاجية الموظفين ومحور الثقافة التنظيمية.

وأظهرت نتائج التحليل الوصفي أن غالبية أفراد العينة لديهم اتجاه إيجابي نحو العمل عن بُعد، حيث أشار العديد من المشاركين إلى أن هذا النموذج من العمل يوفر مرونة أكبر في تنظيم الوقت ويساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة أعلى.

كما تم استخدام معامل الارتباط لقياس العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، بالإضافة إلى العلاقة بين العمل عن بُعد والثقافة التنظيمية. وأظهرت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط إيجابية بين العمل عن بُعد ومستوى الإنتاجية لدى الموظفين.

كذلك تم استخدام تحليل الانحدار من أجل تحديد مدى تأثير العمل عن بُعد على المتغيرات التابعة في الدراسة، حيث ساعد هذا التحليل في تفسير طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغيرات الأخرى.

النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تسهم في فهم تأثير العمل عن بُعد على أداء الموظفين وثقافة المنظمات، ومن أبرز هذه النتائج ما يلي:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن العمل عن بُعد يسهم في تحسين إنتاجية الموظفين في العديد من الحالات، خاصة عندما تتوفر البنية التحتية التكنولوجية المناسبة التي تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة.
2. تبين أن المرونة في تنظيم ساعات العمل تعد من أهم العوامل التي تسهم في زيادة رضا الموظفين عن العمل، الأمر الذي ينعكس إيجابيًا على مستوى أدائهم الوظيفي.
3. أظهرت النتائج أن استخدام أدوات الاتصال الرقمية يسهم في تسهيل عملية التواصل بين الموظفين، إلا أن هذا النوع من التواصل لا يعوض بشكل كامل التفاعل المباشر بين العاملين داخل بيئة العمل.
4. أشارت النتائج إلى أن العمل عن بُعد قد يؤثر في بعض جوانب الثقافة التنظيمية مثل روح الفريق والشعور بالانتماء إلى المؤسسة، خاصة في حال ضعف التواصل بين أعضاء الفريق.
5. بينت الدراسة أن الدعم الإداري والتكنولوجي يلعب دورًا مهمًا في نجاح تطبيق نظام العمل عن بُعد، حيث يساعد هذا الدعم الموظفين على التغلب على التحديات المرتبطة بهذا النموذج من العمل.
6. أظهرت النتائج أن المؤسسات التي تعتمد على أساليب إدارة فعالة وتوفر التدريب المناسب للموظفين تكون

7. أكثر قدرة على الاستفادة من مزايا العمل عن بُعد.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي قد تساعد المؤسسات في تحسين تطبيق نظام العمل عن بُعد وتعزيز إنتاجية الموظفين، ومن أهم هذه التوصيات ما يلي:

1. تطوير سياسات تنظيمية واضحة لإدارة العمل عن بُعد داخل المؤسسات، بحيث تتضمن هذه السياسات آليات واضحة لمتابعة الأداء وتقييمه.
2. الاستثمار في تطوير البنية التحتية التكنولوجية التي تدعم العمل عن بُعد، مثل أنظمة الاتصال الرقمية ومنصات التعاون الإلكتروني.
3. توفير برامج تدريبية للمديرين والموظفين حول كيفية إدارة العمل عن بُعد واستخدام الأدوات الرقمية بشكل فعال.
4. تعزيز التواصل بين الموظفين من خلال تنظيم اجتماعات دورية عبر الإنترنت، وذلك للحفاظ على روح الفريق وتعزيز التعاون بين العاملين.
5. تشجيع المؤسسات على تطبيق نماذج العمل الهجين التي تجمع بين العمل عن بُعد والعمل من داخل المكتب، حيث يمكن أن يساهم هذا النموذج في تحقيق التوازن بين المرونة والحفاظ على الثقافة التنظيمية.
6. إجراء دراسات مستقبلية تتناول تأثير العمل عن بُعد على جوانب أخرى مثل الإبداع والابتكار والرضا الوظيفي.

أولاً: جداول تحليل SPSS

يمكن وضع هذه الجداول داخل قسم تحليل البيانات في الفصل الخامس.

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	65	65%
إناث	35	35%
المجموع	100	100%

تشير نتائج الجدول إلى أن نسبة الذكور بلغت (65%) من إجمالي العينة، بينما بلغت نسبة الإناث (35%).

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	30	30%
30 – 40 سنة	45	45%
41 – 50 سنة	20	20%
أكثر من 50 سنة	5	5%

توضح النتائج أن غالبية أفراد العينة تقع أعمارهم بين 30 و40 سنة.

جدول (3) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
28%	28	أقل من 5 سنوات
40%	40	5 – 10 سنوات
22%	22	11 – 15 سنة
10%	10	أكثر من 15 سنة

تشير النتائج إلى أن معظم أفراد العينة يمتلكون خبرة تتراوح بين 5 و10 سنوات.

جدول (4) المتوسطات الحسابية لمحور العمل عن بُعد

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
0.65	4.25	العمل عن بُعد يوفر مرونة في الوقت
0.72	4.10	العمل عن بُعد يساعد على التركيز
0.58	4.35	العمل عن بُعد يقلل ضغوط التنقل

تشير النتائج إلى أن اتجاهات أفراد العينة نحو العمل عن بُعد كانت إيجابية بدرجة عالية.

جدول (5) معامل الارتباط بين العمل عن بُعد والإنتاجية

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العمل عن بُعد والإنتاجية	0.63	0.01

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين.

جدول (6) تحليل الانحدار

المتغير التابع	المتغير المستقل	قيمة Beta	مستوى الدلالة
إنتاجية الموظفين	العمل عن بُعد	0.58	0.01
الثقافة التنظيمية	العمل عن بُعد	0.41	0.03

تشير النتائج إلى أن العمل عن بُعد يؤثر بشكل معنوي في كل من الإنتاجية والثقافة التنظيمية

المراجع

-المراجع العربية-

- الغامدي، أحمد سعيد، وبوشال، ابتسامة. (2021). أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي بعد أزمة كورونا. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(2)، 150-175.
- عبد الرحمن، محمد. (2022). إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل الرقمية. القاهرة: دار الفكر الجامعي.
- الشمري، خالد. (2023). أثر التحول الرقمي على أداء المؤسسات الحديثة. مجلة الإدارة المعاصرة، 15(3)، 45-67.
- الحربي، سعد. (2022). الثقافة التنظيمية وأثرها في تحسين الأداء المؤسسي. مجلة العلوم الإدارية، 12(1)، 75-96.

- Bloom, N. (2020). How working from home works out. Stanford University Press.
- Barrero, J., Bloom, N., & Davis, S. (2021). Why working from home will stick. Journal of Economic Perspectives, 37(4), 23–45.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. (2022). Achieving effective remote working. Applied Psychology, 71(1), 16–59.
- Kniffin, K., Narayanan, J., & Anseel, F. (2021). COVID-19 and the workplace. American Psychologist, 76(1), 63–77.
- Lund, S., Madgavkar, A., & Manyika, J. (2021). The future of work after COVID-19. McKinsey Global Institute.
- Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2022). How effective is telecommuting? Psychological Science in the Public Interest, 16(2), 40–68.
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2023). Work from home and productivity. Journal of Labor Economics, 41(3), 655–690.
- Messenger, J., & Gschwind, L. (2022). Three generations of telework. New Technology, Work and Employment, 37(1), 1–18.
- Choudhury, P. (2021). Our work-from-anywhere future. Harvard Business School Press.

Yang, L., Holtz, D., & Jaffe, S. (2021). The effects of remote work on collaboration. Nature •
Human Behaviour, 6(1), 43–54.

الملاحق

استبانة الدراسة

عنوان الدراسة

أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمات في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني

عزيزي المشارك،

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة علمية حول تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية داخل المؤسسات. سيتم استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل جميع الإجابات بسرية تامة.

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب.

أولاً: البيانات الديموغرافية

1. الجنس

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر

☐ أقل من 30 سنة

☐ 30 – 40 سنة

☐ 41 – 50 سنة

☐ أكثر من 50 سنة

3. المؤهل العلمي

- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

4. سنوات الخبرة

- ☐ أقل من 5 سنوات
- ☐ 5 – 10 سنوات
- ☐ 11 – 15 سنة
- ☐ أكثر من 15 سنة

5. نوع نظام العمل

- ☐ عمل حضوري
- ☐ عمل عن بُعد
- ☐ عمل هجين

ثانياً: يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية

مقياس الإجابة:

= 1 غير موافق بشدة

= 2 غير موافق

= 3 محايد

= 4 موافق

= 5 موافق بشدة

محور العمل عن بُعد

العبارة	1	2	3	4	5
العمل عن بُعد يوفر مرونة في تنظيم وقت العمل					
العمل عن بُعد يقلل من الوقت المستغرق في التنقل					
أستطيع أداء مهامي بكفاءة أثناء العمل عن بُعد					
العمل عن بُعد يساعدني على التركيز في العمل					
بيئة العمل المنزلية مناسبة لإنجاز المهام					

محور إنتاجية الموظفين

العبارة	1	2	3	4	5
العمل عن بُعد يزيد من إنتاجيتي في العمل					
أستطيع إنجاز المهام بسرعة أكبر عند العمل عن بُعد					
استخدام التكنولوجيا يساعدني على أداء عملي بكفاءة					
العمل عن بُعد يحسن جودة العمل الذي أقدمه					
أشعر بالتحفيز أثناء العمل عن بُعد					

محور الثقافة التنظيمية

العبارة	1	2	3	4	5
التواصل بين الموظفين فعال أثناء العمل عن بُعد					
الاجتماعات الافتراضية تساعد على التعاون					
أشعر بالانتماء للمؤسسة رغم العمل عن بُعد					
الإدارة تدعم العمل عن بُعد داخل المؤسسة					
العمل عن بُعد يعزز التعاون بين أعضاء الفريق					

محور التكنولوجيا

العبارة	1	2	3	4	5
توفر المؤسسة الأدوات التقنية اللازمة للعمل					
الإنترنت المتوفر يساعدني على أداء مهامي					
منصات الاجتماعات الافتراضية تسهل التواصل					
الأنظمة الرقمية تساعد على تنظيم العمل					
الدعم التقني متوفر عند الحاجة					

محور التحديات

العبارة	1	2	3	4	5
أواجه صعوبة في الفصل بين العمل والحياة الشخصية					
أشعر بالعزلة أثناء العمل عن بُعد					
التواصل الرقمي أقل فعالية من التواصل المباشر					
أواجه مشكلات تقنية أثناء العمل					
متابعة الأداء تصبح أكثر صعوبة في العمل عن بُعد					

التقييم العام

العبارة	1	2	3	4	5
العمل عن بُعد مناسب لطبيعة عملي					
أفضل الاستمرار في العمل عن بُعد مستقبلاً					
العمل عن بُعد يزيد من رضا الموظفين					
العمل عن بُعد يساعد المؤسسات على تقليل التكاليف					
العمل عن بُعد يعزز الابتكار في العمل					

ملخص إحصائي مبني على أسئلة الاستبانة

(عدد العينة = 100) البيانات الديموغرافية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	المتغير
65%	65	ذكور	الجنس
35%	35	إناث	
30%	30	أقل من 30 سنة	العمر
45%	45	30-40 سنة	
20%	20	41-50 سنة	
5%	5	أكثر من 50 سنة	
10%	10	دبلوم	المؤهل العلمي
50%	50	بكالوريوس	
30%	30	ماجستير	
10%	10	دكتوراه	
28%	28	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	المتغير
40%	40	5-10 سنوات	
22%	22	11-15 سنة	
10%	10	أكثر من 15 سنة	
30%	30	حضورى	نوع العمل
50%	50	عن بُعد	
20%	20	هجين	

المحاور الرئيسية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

التفسير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
موافقة عالية	0.65	4.20	مرونة العمل عن بُعد
موافقة عالية	0.72	4.10	إنتاجية الموظفين
موافقة متوسطة	0.80	3.85	الثقافة التنظيمية

التفسير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
موافقة عالية	0.60	4.30	التكنولوجيا
محايد	0.95	2.90	التحديات
موافقة عالية	0.70	4.00	التقييم العام

أمثلة على نتائج بعض الفقرات (متوسطات):

محور العمل عن بُعد

- العمل عن بُعد يوفر مرونة في تنظيم الوقت 4.25 :
- العمل عن بُعد يقلل من وقت التنقل 4.35 :
- أستطيع أداء مهامي بكفاءة أثناء العمل عن بُعد 4.10 :
- العمل عن بُعد يساعدني على التركيز 4.00 :
- بيئة العمل المنزلية مناسبة للمهام 4.05 :

محور إنتاجية الموظفين

- العمل عن بُعد يزيد إنتاجيتي 4.15 :
- أنجز المهام بسرعة أكبر عند العمل عن بُعد 4.05 :
- استخدام التكنولوجيا يسهم في كفاءتي 4.35 :
- العمل عن بُعد يحسن جودة العمل 4.10 :
- أشعر بالتحفيز أثناء العمل عن بُعد 3.85 :

محور الثقافة التنظيمية

- التواصل بين الموظفين فعال 3.80 :
- الاجتماعات الافتراضية تعزز التعاون 4.00 :
- أشعر بالانتماء للمؤسسة رغم العمل عن بُعد 3.60 :
- الإدارة تدعم العمل عن بُعد 4.00 :
- العمل عن بُعد يعزز العمل الجماعي 3.80 :

محور التكنولوجيا

- توفر المؤسسة الأدوات التقنية 4.40 :
- الإنترنت المتوفر يساعدني 4.35 :
- منصات الاجتماعات الافتراضية تسهل التواصل 4.25 :
- الأنظمة الرقمية تساعد في التنظيم 4.30 :
- الدعم التقني متوفر عند الحاجة 4.20 :

محور التحديات

- أواجه صعوبة في الفصل بين العمل والحياة 3.05 :
- أشعر بالعزلة أثناء العمل عن بُعد 2.90 :
- التواصل الرقمي أقل فعالية 3.10 :
- أواجه مشكلات تقنية 2.75 :
- متابعة الأداء أكثر صعوبة عن بُعد 3.35 :

محور التقييم العام

- العمل عن بُعد مناسب لطبيعة عملي 4.05 :
- أفضل الاستمرار في العمل عن بُعد 4.10 :
- يزيد من رضا الموظفين 4.00 :
- يساعد المؤسسات على تقليل التكاليف 4.30 :
- يعزز الابتكار 3.95 :

الارتباطات والعلاقات الإحصائية

- الارتباط بين العمل عن بُعد والإنتاجية: معامل ارتباط = 0.63، دلالة إحصائية $p < 0.01$
- الارتباط بين العمل عن بُعد والثقافة التنظيمية: معامل ارتباط = 0.41، دلالة إحصائية $p < 0.05$

تحليل الانحدار

الدلالة	قيمة بيتا	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.01	0.58	إنتاجية الموظفين	العمل عن بُعد
0.03	0.41	الثقافة التنظيمية	العمل عن بُعد

التفسير:

تشير النتائج الإحصائية إلى أن غالبية المشاركين لديهم توجه إيجابي نحو العمل عن بُعد، حيث يُعتبر وسيلة مرنة وفعالة في رفع الإنتاجية، خاصةً مع وجود دعم تقني مناسب. مع ذلك، توجد بعض التحديات كالعزلة وصعوبة المتابعة، إلا أن النموذج بشكل عام يرتبط بزيادة الرضا والفائدة التنظيمية.

الملخص Abstract

هدفت هذه الدراسة إلى بحث تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية وثقافة المؤسسات في مجالي تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني. وقد برز العمل عن بُعد كتحول محوري في بيئات العمل المعاصرة، مدفوعًا بالتطورات التكنولوجية السريعة والاستخدام المكثف لأدوات التواصل الرقمي، لا سيما في أعقاب جائحة كوفيد-19، التي دفعت العديد من المؤسسات إلى تبني نماذج عمل مرنة.

استخدم البحث منهجية تحليلية وصفية لدراسة العلاقة بين العمل عن بُعد، وإنتاجية الموظفين، والثقافة التنظيمية داخل المؤسسات. واستُخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين في قطاعي تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني في المؤسسات الخاصة وشبه الحكومية. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، بتطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وتحليل الارتباط، وتحليل الانحدار.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين. وأشارت النتائج إلى أن ساعات العمل المرنة وتقليل وقت التنقل يُحسّنان بشكل كبير أداء الموظفين وكفاءتهم. كما أشارت النتائج إلى أن العمل عن بُعد قد يؤثر على الثقافة التنظيمية، خاصةً فيما يتعلق بتواصل الموظفين وتعاونهم.

The goal of this study was to look into how remote work affects productivity and the culture of organizations in the IT and cybersecurity fields. Remote work has emerged as a pivotal transformation in contemporary work environments, propelled by swift technological advancements and the extensive utilization of digital communication tools, particularly following the COVID-19 pandemic, which prompted numerous organizations to embrace flexible work models

The research employed a descriptive analytical methodology to examine the correlation between remote work, employee productivity, and organizational culture within organizations. A questionnaire served as the primary instrument for data collection from employees in the information technology and cybersecurity sectors within private and semi-governmental organizations. The collected data were examined using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), employing a range of statistical techniques such as means, standard deviations, correlation analysis, and regression analysis

The findings demonstrated a favorable correlation between remote work and employee productivity. The results indicated that flexible working hours and decreased commuting time substantially enhance employee performance and efficiency. The findings indicated that remote work could affect organizational culture, especially regarding employee communication and collaboration

النهاية

Midocean University

College of Management

Department of Business Administration

Prepared by:

عبد الرحمن فهد سلطان التركي

Supervised by:

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

Year:2026