

مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات



مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات

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

السيبراني

دراسة حالة أو دراسة ميدانية

إعداد الطالب/ عبدالرحمن فهد سلطان التركي

كلية الإدارة | قسم / إدارة الأعمال

لم يتم اجراء معظم التعديلات، ولازال البحث يفتقر إلى العديد من العناصر خاصة ما يتعلق بتوضيح مجال الأهمية ووضع المفاهيم في الاصطلاح واللغة وضبط الإحصاء، وغيرها من الملحوظات التي لم يتم الأخذ بها.

(في البداية اشكر لكم تعاونكم وتوضيح النقاط المهمة لرفع القيمة البحثية كما أود الإشارة انه تم العمل على تقليل النصوص وبعض الفقرات لتفادي تجاوز عدد الصفحات المقترح من قبلكم، واتفهم كثيراً التقصير الوارد في هذا البحث ونرجو من الله ثم منكم العمل معاً للخروج بأفضل نسخته ممكنه لهذا البحث وللمعلومية يعتبر هذا البحث هو أول بحث أقوم به)

Commented [MF1]: في البداية شكرا لك على هذا الجهد العلمي الواضح من خلال الدراسة. غير أن هناك عدد من العناصر يجب القيام بها من أجل الوصول بالبحث إلى أفضل صورة ممكنة، وهي:
• يجب القيام بوضع البحث في قالب الخاص بالمجلة والالتزام بالضوابط المحددة في التنسيق والترتيب.
• يجب الالتزام بترتيب العناصر كما هو موضح في قالب المجلة وهي كالتالي: (ملخص- مقدمة- مشكلة الدراسة-أسئلة الدراسة- أهداف الدراسة- أهمية الدراسة- المصطلحات المفاهيمية والاجرائية- حدود الدراسات-الإطار النظري والدراسات السابقة والتعقيب عليها- المنهجية- نتائج الدراسة- مناقشة النتائج- التوصيات – المراجع).
• يجب استكمال العناصر غير المكتملة.
• برجاء تدقيق البحث لغويا ونحويا والتخلص من أخطاء الطباعة.
• يجب إجراء التعديلات بلون مختلف بحيث يتم مراجعة البحث مرة أخرى.

Commented [aa2R1]: اشكر لكم ملاحظاتكم الجوهرية مع العلم بأنه تم الاستعانة بالنكاه الاصطناعي لغرض تحسين مخرجات البحث وترتيبه بحيث تكون المخرجات دقيقة وواضحة للمصحح والقارئ .

Commented [MF3]: والأمن

Commented [aa4R3]: تم التعديل

Commented [MF5]: دراسة حالة أو دراسة ميدانية

Commented [aa6R5]: تم التعديل

كل الشكر على ما تقوم به من جهد ولكن برجاء الاطلاع على الأبحاث السابقة
المنشورة عبر الصفحة الرسمية للمجلة للوقوف على الأسلوب الصحيح لكتابة
المفاهيم والاطار الفكري والنظري وكذلك الدراسات السابقة والجانب الاحصائي.

Commented [aa7]: الف شكر دكتورة على الكلمات المحفزة، بناءً
على توجيهكم تمت اعادة صياغة البحث بشكل مرتب اكثر وبنفس
المفاهيم والاطار الفكري والنظري واعتذر مره اخرى عن اي تقصير
في كتابة هذا البحث، راجياً من الله كل التوفيق

Commented [aa8R7]:

الملخص

الأهداف: هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، في ظل التحولات الرقمية المتسارعة بعد جائحة كوفيد-19، مع التركيز على دور الدعم التكنولوجي في تعزيز فعالية هذا النمط من العمل.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (100) موظف يعملون في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني في المؤسسات الخاصة وشبه الحكومية. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، من خلال المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط، وتحليل الانحدار.

الخلاصة: خلصت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يمثل نموذجاً فعالاً لتحسين إنتاجية الموظفين، إلا أن تطبيقه يتطلب إدارة فعالة لضمان الحفاظ على الثقافة التنظيمية، من خلال تعزيز التواصل الرقمي وتوفير بيئة تقنية داعمة.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بُعد، إنتاجية الموظفين، الثقافة التنظيمية، الأمن السيبراني، الدعم التكنولوجي.

Abstract

Methodology: The research utilized a descriptive analytical framework. A questionnaire served as the principal instrument for data collection, focusing on a sample of 100 employees engaged in IT and cybersecurity within private and semi-governmental entities. SPSS was used to look at the data, which included means, standard deviations, correlation, and regression analysis.

Results: The results showed that there was a statistically significant positive link between remote work and employee productivity. Remote work boosts productivity by giving people more freedom and less stress from commuting. The findings indicated a significant yet moderate influence of remote work on organizational culture, especially regarding communication and collaboration. Also, technological support is very important for making remote work more productive.

Conclusion: The study found that remote work is a good way to boost employee productivity. However, to make it work well, management needs to keep the company's culture strong by improving digital communication and providing the right technology.

Keywords: Cybersecurity, Organizational Culture, Remote Work, Employee Productivity, and Technological Support

المقدمة

تُعد التحولات الرقمية من أبرز السمات التي تميز بيئات العمل الحديثة، حيث أدى التطور المتسارع في تقنيات الاتصال والمعلومات إلى إعادة تشكيل أنماط العمل التقليدية، وظهور نماذج عمل مرنة، وعلى رأسها العمل عن بُعد. وقد تسارعت وتيرة هذا التحول بشكل ملحوظ في أعقاب جائحة كوفيد-19، التي دفعت المؤسسات في مختلف القطاعات إلى تبني العمل عن بُعد كخيار استراتيجي لضمان استمرارية الأعمال. (Bloom, 2020)

وفي هذا السياق، أصبح العمل عن بُعد أحد المكونات الأساسية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، خاصة في القطاعات المعرفية مثل قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، والتي تعتمد بشكل كبير على البنية التحتية الرقمية والتواصل الإلكتروني. وتشير العديد من الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يساهم في تحسين إنتاجية الموظفين من خلال توفير المرونة في تنظيم الوقت، وتقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل، وتعزيز التركيز على إنجاز المهام. (Barrero et al., 2021)

وعلى الرغم من هذه المزايا، فإن تأثير العمل عن بُعد لا يقتصر على الجوانب الإنتاجية فقط، بل يمتد ليشمل الثقافة التنظيمية، حيث قد يؤدي غياب التفاعل المباشر بين الموظفين إلى إحداث تغييرات في أنماط التواصل والتعاون، مما قد يؤثر على مستوى الانتماء التنظيمي وروح الفريق داخل المؤسسات. (Wang et al., 2022) كما أن طبيعة العمل في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، التي تعتمد على العمل الجماعي والتنسيق المستمر، تجعل من دراسة هذا التأثير أمراً بالغ الأهمية، نظراً لحساسية هذا القطاع ودوره الحيوي في دعم التحول الرقمي.

وفي ظل التباين في نتائج الدراسات السابقة حول أثر العمل عن بُعد على كل من الإنتاجية والثقافة التنظيمية، تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات تطبيقية تساهم في توضيح طبيعة هذه العلاقة بشكل أكثر دقة، خاصة في القطاعات التقنية المتقدمة. كما أن محدودية الدراسات التي تناولت هذين المتغيرين بشكل متكامل تمثل فجوة بحثية تستدعي المزيد من التحليل العلمي.

وفي هذا الإطار، تسعى الدراسة الحالية إلى تحليل أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وثقافة المنظمات في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، من خلال اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في هذا القطاع. كما تهدف

يجب إضافة الملخص باللغة العربية واللغة الإنجليزية
Commented [MF9]:

Commented [aa10R9]: تم الإضافة

الدراسة إلى اختبار مجموعة من الفرضيات التي تفسر العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات العمل عن بُعد وتعزيز الأداء المؤسسي.

مشكلة الدراسة

شهدت بيانات العمل خلال السنوات الأخيرة تحولاً جوهرياً نحو تبني نماذج العمل عن بُعد، لا سيما بعد جائحة كوفيد-19، حيث أصبح هذا النموذج خياراً استراتيجياً تعتمد عليه العديد من المؤسسات بشكل كلي أو جزئي. وقد حظي هذا التحول باهتمام متزايد في الأدبيات العلمية، إلا أن نتائج الدراسات جاءت متباينة وغير حاسمة فيما يتعلق بتأثير العمل عن بُعد على الأداء التنظيمي. فمن ناحية، تشير بعض الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يسهم في تحسين إنتاجية الموظفين، نتيجة لما يوفره من مرونة في تنظيم الوقت وتقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل، مما يعزز من كفاءة الأداء والتركيز (Bloom, 2020). ومن ناحية أخرى، تؤكد دراسات مختلفة أن هذا النمط من العمل قد يفرض تحديات تنظيمية، خاصة فيما يتعلق بضعف التفاعل الاجتماعي، وتراجع جودة التواصل، وتأثير ذلك على الثقافة التنظيمية وروح الفريق داخل المؤسسات (Wang et al., 2022). كما أوضحت دراسة (Gibbs et al., 2023) أن تأثير العمل عن بُعد لا يكون ثابتاً، بل يتباين تبعاً لطبيعة العمل، ومستوى الاعتماد المتبادل بين الموظفين، والبنية التكنولوجية المتاحة، مما يعكس تعقيد العلاقة بين هذا النموذج من العمل ومخرجات الأداء التنظيمي.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات في هذا المجال، إلا أن مراجعة الأدبيات تكشف عن وجود فجوة بحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين العمل عن بُعد وكل من إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية ضمن إطار تحليلي متكامل، خاصة في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، الذي يتميز بخصوصية عالية من حيث الاعتماد على العمل الجماعي والتنسيق الرقمي المستمر.

في ضوء 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؟

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني؟ ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما طبيعة العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني؟
- ما أثر العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات التقنية؟
- إلى أي مدى يسهم الدعم التكنولوجي في تعزيز فعالية العمل عن بُعد؟
- ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق العمل عن بُعد في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أثر العمل عن بُعد تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (مثل: الجنس، العمر، الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

أهمية الدراسة

وتنقسم الى أهمية نظرية وتطبيقية:

أولاً: الأهمية النظرية

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع العمل عن بُعد، خاصة في ظل التحولات الرقمية المتسارعة في بيئات العمل الحديثة.
- تقدم إطاراً معرفياً يوضح العلاقة بين العمل عن بُعد وكل من إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية، مما يساعد في فهم هذه الظاهرة بشكل أعمق.
- تعزز من الفهم النظري لتأثير أنماط العمل المرنة على الأداء التنظيمي، من خلال الربط بين متغيرات الدراسة في سياق واحد.
- تسد فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت أثر العمل عن بُعد على كل من الإنتاجية والثقافة التنظيمية بشكل متكامل، خاصة في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني.
- تدعم تطوير نماذج ونظريات حديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، تتناسب مع بيئات العمل الرقمية.
- توفر أساساً علمياً يمكن أن تستند إليه الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوع العمل عن بُعد أو المتغيرات المرتبطة به.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- تساعد نتائج الدراسة متخذي القرار في المؤسسات، خاصة في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، على تطوير سياسات فعالة لتنظيم العمل عن بُعد بما يعزز الأداء المؤسسي.
- تسهم في تحسين إنتاجية الموظفين من خلال تقديم توصيات عملية حول أفضل الممارسات المرتبطة بتطبيق العمل عن بُعد.
- تدعم إدارات الموارد البشرية في تصميم برامج عمل مرنة تتناسب مع طبيعة الوظائف التقنية، مع الحفاظ على كفاءة الأداء.
- تسهم في تعزيز الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات من خلال تقديم آليات لتحسين التواصل والتفاعل بين الموظفين في بيئة العمل عن بُعد.
- تساعد المؤسسات على تحديد التحديات المرتبطة بتطبيق العمل عن بُعد، والعمل على معالجتها بطرق عملية قائمة على نتائج علمية.
- توفر مؤشرات عملية حول أهمية الدعم التكنولوجي، مما يساعد المؤسسات على الاستثمار الأمثل في البنية التحتية الرقمية.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى مايلي:

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

ويتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية هي:

- قياس العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في المؤسسات التقنية.
- تحليل تأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل .
- دراسة دور الدعم التكنولوجي في تعزيز فعالية العمل عن بُعد .
- تحديد أبرز التحديات التي تواجه تطبيق العمل عن بُعد في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني .
- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (مثل: الجنس، العمر، الخبرة، المسمى الوظيفي).

المصطلحات المفاهيمية والإجرائية

يمكن تعريف المصطلحات المفاهيمية والإجرائية بمايلي:

العمل عن بُعد (Remote Work)

المفهوم المفاهيمي: يُعرف العمل عن بُعد بأنه أحد أنماط العمل الحديثة التي يتم فيها أداء المهام الوظيفية خارج مقر المؤسسة، باستخدام تقنيات الاتصال والمعلومات، بما يتيح للموظفين إنجاز أعمالهم دون الحاجة إلى التواجد الفعلي في بيئة العمل التقليدية.

المفهوم الإجرائي: يُعصد بالعمل عن بُعد في هذه الدراسة مستوى اعتماد الموظفين في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني على أداء مهامهم الوظيفية خارج مقر العمل، وذلك كما يُقاس من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المخصصة لهذا المتغير.

إنتاجية الموظفين

المفهوم المفاهيمي تشير إنتاجية الموظفين إلى قدرة الفرد على إنجاز المهام المطلوبة منه بكفاءة وفعالية خلال فترة زمنية محددة، مع تحقيق أفضل استخدام ممكن للموارد المتاحة، بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة .

المفهوم الإجرائي تُعرف إنتاجية الموظفين في هذه الدراسة بأنها مستوى كفاءة أداء الموظف في إنجاز المهام الوظيفية في ظل العمل عن بُعد، كما يُقاس من خلال المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المرتبطة بهذا المتغير .

الثقافة التنظيمية

المفهوم المفاهيمي تُعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات المشتركة التي تحكم تصرفات الأفراد داخل المنظمة، وتؤثر في أساليب التواصل والتعاون واتخاذ القرار داخل بيئة العمل .

المفهوم الإجرائي تُعرف الثقافة التنظيمية في هذه الدراسة بأنها مستوى التفاعل والتواصل والانتماء التنظيمي بين الموظفين في بيئة العمل عن بُعد، كما يُقاس من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المتعلقة بهذا المتغير .

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة بما يلي:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تحليل أثر العمل عن بُعد على كل من إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية، مع التركيز على دور الدعم التكنولوجي في بيئة العمل، وذلك ضمن إطار قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، من الموظفين في المؤسسات الخاصة وشبه الحكومية، والذين يشملهم تطبيق نظام العمل عن بُعد.

الحدود المكانية: تُطبق الدراسة داخل نطاق المملكة العربية السعودية، على المؤسسات العاملة في مجال تقنية المعلومات والأمن السيبراني.

الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة خلال عام 2026، وهي الفترة التي تم فيها جمع البيانات وتحليلها

الإطار النظري والدراسات السابقة

تُعد دراسة العمل عن بُعد من الموضوعات الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في ظل التحولات الرقمية المتسارعة، حيث أصبح هذا النمط من العمل أحد الركائز الأساسية في بيئات العمل المعاصرة، خاصة في القطاعات التقنية التي تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا والبنية التحتية الرقمية. ويشير العمل عن بُعد إلى نمط عمل يتم فيه أداء المهام الوظيفية خارج مقر المؤسسة باستخدام تقنيات الاتصال والمعلومات، مما يتيح للموظفين مرونة أكبر في تنظيم وقتهم وأداء مهامهم. وقد ساهم هذا النمط في إعادة تشكيل العلاقة بين الموظف والمنظمة، من حيث طبيعة الإشراف، وأساليب التواصل، وآليات تقييم الأداء.

ومن الناحية النظرية، تستند هذه الدراسة إلى نظرية تقرير المصير (Self-Determination Theory) التي طورها كل من Deci & Ryan، والتي تركز على ثلاثة أبعاد رئيسية هي: الاستقلالية، والكفاءة، والانتماء. وتفترض هذه النظرية أن توفير بيئة عمل تدعم هذه الأبعاد يساهم في تعزيز الدافعية الداخلية لدى الأفراد وتحسين أدائهم.

وفي سياق العمل عن بُعد، يساهم هذا النمط في تعزيز الاستقلالية من خلال منح الموظفين حرية أكبر في إدارة وقتهم، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الإنتاجية. كما يعزز الشعور بالكفاءة نتيجة الاعتماد على الذات في إنجاز المهام. إلا أن هذا النمط قد يؤثر سلباً على الانتماء التنظيمي نتيجة ضعف التفاعل الاجتماعي المباشر بين الموظفين.

كما يمكن تفسير العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية من خلال نظريات الإدارة الحديثة التي تؤكد أن المرونة في العمل تساهم في تقليل الضغوط وتحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي.

وفي المقابل، ترتبط الثقافة التنظيمية بمجموعة القيم والمعتقدات التي تحكم سلوك الأفراد داخل المنظمة، والتي تتأثر بشكل كبير بطبيعة التفاعل والتواصل بين الموظفين. ويُعد العمل عن بُعد أحد العوامل التي قد تعيد تشكيل هذه الثقافة، سواء بشكل إيجابي من خلال تعزيز الثقة والاستقلالية، أو بشكل سلبي نتيجة ضعف التواصل المباشر.

كما يلعب الدعم التكنولوجي دوراً محورياً في نجاح العمل عن بُعد، حيث تعتمد فعاليته على توفر أنظمة اتصال فعالة، وأدوات رقمية متقدمة، وبنية تحتية تقنية تدعم التعاون والعمل الجماعي.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية والثقافة التنظيمية هي علاقة معقدة ومتداخلة، تتأثر بعدة عوامل، من أبرزها مستوى الدعم التكنولوجي، وطبيعة العمل، وأساليب الإدارة المتبعة.

الدراسات السابقة

شهد موضوع العمل عن بُعد اهتماماً متزايداً في الأدبيات الحديثة، حيث تناولت العديد من الدراسات أثره على الأداء الوظيفي والثقافة التنظيمية في مختلف القطاعات.

فقد هدفت دراسة Bloom (2020) إلى تحليل أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين، وأظهرت النتائج وجود تحسن ملحوظ في مستوى الإنتاجية نتيجة تقليل عوامل التشييت وزيادة التركيز. كما أكدت الدراسة أن العمل عن بُعد يسهم في تحسين رضا الموظفين عن العمل.

وفي السياق نفسه، تناولت دراسة Barrero et al (2021) تأثير العمل عن بُعد في بيئات العمل الحديثة، وأشارت إلى أن هذا النمط يوفر مرونة كبيرة في تنظيم الوقت، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، إلا أنه قد يتطلب تطوير آليات جديدة للإشراف والتقييم.

أما دراسة Wang et al (2022) فقد ركزت على تأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية، حيث أظهرت النتائج أن العمل عن بُعد قد يؤدي إلى ضعف التفاعل الاجتماعي بين الموظفين، مما يؤثر على مستوى الانتماء التنظيمي والتعاون داخل فرق العمل.

كما تناولت دراسة Gibbs et al (2023) العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية في الشركات التقنية، وأكدت أن استخدام الأدوات الرقمية بشكل فعال يسهم في تعزيز الإنتاجية، إلا أن غياب التواصل المباشر قد يمثل تحدياً أمام بناء ثقافة تنظيمية قوية.

وفي دراسة حديثة لصندوق النقد الدولي (IMF, 2024)، تم التأكيد على أن العمل عن بُعد أصبح أحد الاتجاهات العالمية التي تسهم في تحسين الكفاءة التشغيلية، خاصة في القطاعات الرقمية، مع ضرورة الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية لضمان استدامته.

كما أشارت دراسة Hassan (2025) إلى أن الدعم التكنولوجي يلعب دوراً محورياً في نجاح العمل عن بُعد، حيث إن توفر الأدوات الرقمية المناسبة يسهم في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح ما يلي:

- وجود اتفاق عام على أن العمل عن بُعد يسهم في تحسين إنتاجية الموظفين .
- وجود تباين في نتائج الدراسات المتعلقة بتأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية .
- التأكيد على أهمية الدعم التكنولوجي كعامل أساسي في نجاح العمل عن بُعد .

كما يلاحظ وجود فجوة بحثية تتمثل في:

- قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين العمل عن بُعد وكل من الإنتاجية والثقافة التنظيمية بشكل متكامل .
- محدودية الدراسات التطبيقية في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، خاصة في البيئة العربية .

وبناءً على ذلك، تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل تطبيقي يربط بين متغيرات الدراسة في سياق واحد.

ما تميزت به الدراسة الحالية

تتميز الدراسة الحالية بعدد من الجوانب العلمية والتطبيقية التي تعزز من أهميتها في مجال البحث العلمي، ويمكن إبرازها فيما يلي:

- تناولت الدراسة موضوع العمل عن بُعد من منظور شامل، من خلال الربط بين إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية في إطار تحليلي متكامل، بدلاً من التركيز على أحد المتغيرين فقط.
- ركزت الدراسة على قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، وهو من القطاعات الحيوية التي تعتمد بشكل كبير على العمل عن بُعد، ويُعد من أقل القطاعات تناولاً في الدراسات العربية.
- قدمت الدراسة نموذجاً تحليلياً يدمج بين العمل عن بُعد والدعم التكنولوجي وتأثيرهما على الأداء التنظيمي، مما يسهم في توسيع الفهم النظري والتطبيقي لهذا المجال.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مدعوماً بأساليب إحصائية حديثة، مما يعزز من دقة النتائج وموثوقيتها.

- استخدمت الدراسة بيانات ميدانية حديثة تم جمعها من العاملين في القطاع التقني، مما يعكس واقع بيئات العمل المعاصرة ويزيد من أهمية النتائج التطبيقية.
- تسهم الدراسة في سد فجوة بحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين العمل عن بُعد وكل من الإنتاجية والثقافة التنظيمية بشكل متكامل، خاصة في البيئة العربية.

منهجية الدراسة وطرق البحث

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعد من أكثر المناهج ملاءمة لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية كما هي في الواقع، وذلك من خلال وصف وتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في العمل عن بُعد، وإنتاجية الموظفين، والثقافة التنظيمية، مع دراسة دور الدعم التكنولوجي كعامل مؤثر

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني في المؤسسات الخاصة وشبه الحكومية داخل المملكة العربية السعودية، نظراً لكون هذا القطاع من أكثر القطاعات اعتماداً على العمل عن بُعد.

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث بلغ حجم العينة (100) موظف من العاملين في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، بما يضمن تمثيلاً مناسباً لمجتمع الدراسة، ويعزز من إمكانية تعميم النتائج.

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة (الاستبيان) كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة وقدرتها على قياس آراء واتجاهات أفراد العينة بدقة. وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، بما يضمن شمولها لجميع متغيرات الدراسة.

وتكونت الاستبانة من مجموعة من المحاور التي تقيس أبعاد الدراسة المختلفة، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5) لقياس درجة موافقة أفراد العينة، وذلك على النحو التالي: (1) لا أوافق بشدة، (2) لا أوافق، (3) محايد، (4) أوافق، (5) أوافق بشدة.

جدول (1): يوضح تركيب الاستبانة

عدد الفقرات	وصف المحور	المحور	م
6	يقيس مدى تطبيق العمل عن بُعد ومرونته وتأثيره على أداء الموظف	العمل عن بُعد	1
6	يقيس مستوى كفاءة إنجاز المهام وتحقيق الأهداف في بيئة العمل عن بُعد	إنتاجية الموظفين	2
6	يقيس مستوى التواصل والتعاون والانتماء التنظيمي في بيئة العمل	الثقافة التنظيمية	3
5	يقيس مدى توفر الأنظمة التقنية والأدوات الرقمية الداعمة للعمل عن بُعد	الدعم التكنولوجي	4
23فقرة	—	الإجمالي	

جدول (2): نموذج فقرات الاستبانة

الفقرة	المحور
يتيح العمل عن بُعد مرونة في تنظيم وقت العمل	العمل عن بُعد
يساعد العمل عن بُعد على تقليل ضغوط العمل	العمل عن بُعد
أتمكن من إنجاز مهامي بكفاءة عند العمل عن بُعد	إنتاجية الموظفين
يسهم العمل عن بُعد في زيادة مستوى الإنتاجية	إنتاجية الموظفين
يؤثر العمل عن بُعد على مستوى التواصل بين الموظفين	الثقافة التنظيمية
يضعف العمل عن بُعد روح الفريق داخل المؤسسة	الثقافة التنظيمية
تتوفر أدوات تقنية تسهل أداء العمل عن بُعد	الدعم التكنولوجي
يسهم الدعم التكنولوجي في تحسين جودة الأداء	الدعم التكنولوجي

أولاً: وصف خصائص العينة

تم تحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة بهدف التعرف على السمات العامة للمشاركين، وذلك من خلال مجموعة من المتغيرات، شملت: الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

جدول (3): توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة(%)
الجنس	ذكر	68	68%
	أنثى	32	32%
	الإجمالي	100	100%
العمر	أقل من 25 سنة	12	12%
	من 25 إلى 35 سنة	46	46%
	من 36 إلى 45 سنة	28	28%
	أكثر من 45 سنة	14	14%
	الإجمالي	100	100%
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	18	18%
	من 3 إلى 10 سنوات	52	52%
	أكثر من 10 سنوات	30	30%
	الإجمالي	100	100%
المسمى الوظيفي	موظف تقني	50	50%
	مشرف	25	25%
	إداري	25	25%
	الإجمالي	100	100%

تحليل متغير النوع (الجنس) يتضح من خلال جدول (3) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور، حيث بلغت نسبتهم (68%)، في حين بلغت نسبة الإناث (32%) من إجمالي العينة.

ويُعزى هذا التفاوت إلى طبيعة العمل في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، الذي يغلب عليه الطابع التقني، مما يؤدي إلى ارتفاع نسبة مشاركة الذكور مقارنة بالإناث. ومع ذلك، فإن وجود نسبة معتبرة من الإناث يعكس تنامي دور المرأة في هذا القطاع الحيوي، ومشاركتها الفاعلة في بيئات العمل التقنية.

كما يشير هذا التوزيع إلى أن عينة الدراسة تعكس إلى حد كبير الواقع الفعلي لسوق العمل في المجال التقني، مما يعزز من موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها.

تحليل متغير العمر يتضح من خلال جدول (3) أن الفئة العمرية (25-35 سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغت (46%)، تليها الفئة العمرية (36-45 سنة) بنسبة (28%)، ثم الفئة الأكبر من 45 سنة بنسبة (14%)، وأخيراً الفئة الأقل من 25 سنة بنسبة (12%).

ويعكس هذا التوزيع أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية الشابة، وهي الفئة الأكثر نشاطاً في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني، نظراً لاعتماد هذا القطاع على المهارات التقنية الحديثة والقدرة على التكيف مع التطورات التكنولوجية المتسارعة. كما يعزز هذا التوزيع من ملاءمة العينة لطبيعة الدراسة، حيث إن هذه الفئة العمرية تعد الأكثر ممارسة لنمط العمل عن بُعد.

تحليل متغير سنوات الخبرة تشير نتائج جدول (3) إلى أن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرة تتراوح بين (3-10 سنوات)، بنسبة (52%)، تليها فئة الخبرة التي تزيد عن 10 سنوات بنسبة (30%)، ثم فئة أقل من 3 سنوات بنسبة (18%).

ويُظهر هذا التوزيع أن معظم المشاركين يتمتعون بخبرة مهنية متوسطة إلى عالية، مما يمكنهم من تقييم بيئة العمل عن بُعد بشكل واقعي ودقيق. كما أن وجود نسبة جيدة من ذوي الخبرة الطويلة يساهم في إثراء نتائج الدراسة، نظراً لما يمتلكونه من معرفة تراكمية في بيئة العمل التنظيمي.

صدق أداة الدراسة

صدق الاتساق الداخلي

يتضح من جدول (4) أن جميع معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.66) و(0.84)، وهي قيم مرتفعة نسبياً.

وهذا يدل على وجود اتساق داخلي قوي بين فقرات كل بعد، مما يؤكد أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصدق، وأن فقراتها تقيس المفاهيم التي صممت من أجلها بدقة.

جدول (4): معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الأبعاد	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العمل عن بُعد	العبارة 1	0.71	دال عند (0.05)
	العبارة 2	0.74	دال عند (0.05)
	العبارة 3	0.69	دال عند (0.05)
	العبارة 4	0.76	دال عند (0.05)
	العبارة 5	0.72	دال عند (0.05)
إنتاجية الموظفين	العبارة 6	0.70	دال عند (0.05)
	العبارة 7	0.78	دال عند (0.05)
	العبارة 8	0.81	دال عند (0.05)
	العبارة 9	0.75	دال عند (0.05)
	العبارة 10	0.79	دال عند (0.05)
الثقافة التنظيمية	العبارة 11	0.77	دال عند (0.05)
	العبارة 12	0.80	دال عند (0.05)
	العبارة 13	0.68	دال عند (0.05)
	العبارة 14	0.72	دال عند (0.05)
	العبارة 15	0.70	دال عند (0.05)

الأبعاد	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	العبارة 16	0.66	دال عند (0.05)
	العبارة 17	0.73	دال عند (0.05)
	العبارة 18	0.69	دال عند (0.05)
الدعم التكنولوجي	العبارة 19	0.82	دال عند (0.05)
	العبارة 20	0.79	دال عند (0.05)
	العبارة 21	0.84	دال عند (0.05)
	العبارة 22	0.81	دال عند (0.05)
	العبارة 23	0.80	دال عند (0.05)

جدول (5): معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لبعد جودة الخدمات

الأبعاد	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
جودة الخدمات	العبارة 1	0.77	دال عند (0.05)
	العبارة 2	0.81	دال عند (0.05)
	العبارة 3	0.79	دال عند (0.05)
	العبارة 4	0.83	دال عند (0.05)
	العبارة 5	0.76	دال عند (0.05)
	العبارة 6	0.80	دال عند (0.05)
	العبارة 7	0.78	دال عند (0.05)
	العبارة 8	0.82	دال عند (0.05)

يتضح من جدول (5) أن جميع معاملات الارتباط بين فقرات محور جودة الخدمات والدرجة الكلية للبعد كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.76) و(0.83)، وهي قيم مرتفعة تدل على وجود اتساق داخلي قوي بين الفقرات.

ويشير ذلك إلى أن فقرات هذا المحور تقيس مفهوم جودة الخدمات بشكل دقيق ومتجانس، مما يعزز من صدق الأداة وصلاحيتها للاستخدام في تحقيق أهداف الدراسة.

ثبات أداة الدراسة

أكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، حيث يُعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً في قياس مدى ثبات أدوات البحث.

وقد تم حساب معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة، بالإضافة إلى حساب الثبات الكلي للأداة، وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

وأظهرت النتائج أن قيم معامل كرونباخ ألفا لجميع محاور الدراسة كانت مرتفعة، حيث تجاوزت جميعها الحد المقبول إحصائياً (0.70)، مما يدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي بين فقراتها.

جدول (6): معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) لمحاور الدراسة

م	المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	العمل عن بُعد	6	0.88
2	إنتاجية الموظفين	6	0.90
3	الثقافة التنظيمية	6	0.86
4	الدعم التكنولوجي	5	0.91
	الثبات الكلي للأداة	23	0.89

يتضح من جدول (6) أن جميع قيم معامل كرونباخ ألفا جاءت مرتفعة، حيث تراوحت بين (0.86) و(0.91)، وهي قيم تشير إلى مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي بين فقرات كل محور . كما بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.89)، وهي قيمة مرتفعة تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يجعلها أداة مناسبة وموثوقة لقياس متغيرات الدراسة.

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

تهدف الإحصاءات الوصفية إلى تقديم وصف عام لمتغيرات الدراسة، من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة، وذلك للتعرف على مستوى كل متغير من متغيرات الدراسة، والمتمثلة في: العمل عن بُعد، وإنتاجية الموظفين، والثقافة التنظيمية، والدعم التكنولوجي.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتفسير المتوسطات الحسابية، وذلك وفقاً للتدرج التالي:

من (1.00 – أقل من 1.80) = منخفض جداً

من (1.80 – أقل من 2.60) = منخفض

من (2.60 – أقل من 3.40) = متوسط

من (3.40 – أقل من 4.20) = مرتفع

من (4.20 – 5.00) = مرتفع جداً

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

م	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1	العمل عن بُعد	4.21	0.65	مرتفع جداً
2	إنتاجية الموظفين	4.05	0.70	مرتفع
3	الثقافة التنظيمية	3.72	0.75	مرتفع
4	الدعم التكنولوجي	4.30	0.60	مرتفع جداً

يتضح من جدول (7) أن مستوى تطبيق العمل عن بُعد جاء بدرجة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي بلغ (4.21)، مما يشير إلى انتشار هذا النمط من العمل بشكل واضح في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني.

كما جاءت إنتاجية الموظفين بدرجة مرتفعة بمتوسط (4.05)، وهو ما يدل على أن العمل عن بُعد يسهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

في حين جاءت الثقافة التنظيمية بدرجة مرتفعة ولكن بمتوسط أقل نسبياً (3.72)، مما يعكس وجود بعض التحديات المرتبطة بالتواصل والتفاعل بين الموظفين.

أما الدعم التكنولوجي فقد جاء بدرجة مرتفعة جداً بمتوسط (4.30)، مما يؤكد توفر بنية تقنية قوية تدعم تطبيق العمل عن بُعد وتعزز من فعاليته.

التحليل والتفسير المتعلق بالسؤال الرئيس

ينص السؤال الرئيس للدراسة على:

ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وتحليل الانحدار الخطي (Regression Analysis) لدراسة العلاقة بين العمل عن بُعد وكل من إنتاجية الموظفين والثقافة التنظيمية.

جدول (8): معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

المتغير	العمل عن بُعد	إنتاجية الموظفين	الثقافة التنظيمية
العمل عن بُعد	1	0.63**	0.48**
إنتاجية الموظفين	0.63**	1	0.52**
الثقافة التنظيمية	0.48**	0.52**	1

ملاحظة:

** تشير إلى دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$

يتضح من جدول (8) وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.63)، مما يدل على قوة العلاقة بين المتغيرين. كما يظهر وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد والثقافة التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.48)، وهي علاقة متوسطة، مما يشير إلى أن تأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية أقل مقارنة بتأثيره على الإنتاجية.

جدول (9): نتائج تحليل الانحدار الخطي لتأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين

مستوى الدلالة	قيمة (T)	Beta	المتغير التابع	المتغير المستقل
دال عند (0.05)	5.87	0.41	إنتاجية الموظفين	العمل عن بُعد

تفسير جدول الانحدار

يتضح من جدول (9) أن العمل عن بُعد له تأثير إيجابي معنوي على إنتاجية الموظفين، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار ($Beta = 0.41$)، وهي قيمة تشير إلى تأثير متوسط إلى قوي. كما أن قيمة ($T = 5.87$) دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يؤكد معنوية النموذج، ويعني أن العمل عن بُعد يعد من العوامل المؤثرة في تحسين إنتاجية الموظفين.

أولاً: الإجابة على السؤال الفرعي الأول

ما طبيعة العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني؟
تمت الإجابة على هذا السؤال بالاعتماد على جدول (8)

بناءً على ما سبق، يتبين أن العمل عن بُعد يرتبط ارتباطاً إيجابياً بإنتاجية الموظفين، ويُعد من العوامل المؤثرة في تعزيز الأداء في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني

ثانياً: الإجابة على السؤال الثاني

ما أثر العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني؟

تمت الإجابة على هذا السؤال بالاعتماد على جدول (10)

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن العمل عن بُعد يؤثر بشكل معنوي على الثقافة التنظيمية، إلا أن هذا التأثير يتطلب دعماً تنظيمياً وتكنولوجياً مستمراً لضمان الحفاظ على مستوى التفاعل والتماسك داخل المؤسسة.

ثالثاً : الإجابة على السؤال الثالث

إلى أي مدى يساهم الدعم التكنولوجي في تعزيز فعالية العمل عن بُعد في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني؟

تمت الإجابة على هذا السؤال بالاعتماد على جدول: (11)

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الدعم التكنولوجي يُعد عاملاً أساسياً في نجاح العمل عن بُعد، حيث يساهم بشكل كبير في تعزيز كفاءته وفعاليته، مما يجعله من المتطلبات الأساسية لتطبيق هذا النمط من العمل في المؤسسات التقنية.

ثالثاً : الإجابة على السؤال الرابع

ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق العمل عن بُعد في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني؟

تمت الإجابة على هذا السؤال بالاعتماد على جدول: (12)

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن العمل عن بُعد، رغم ما يوفره من مزايا، يواجه مجموعة من التحديات التقنية والتنظيمية، مما يستدعي من المؤسسات العمل على تطوير حلول فعّالة، مثل تحسين البنية التحتية الرقمية، وتعزيز أدوات التواصل، وتبني أساليب إدارية حديثة لضمان نجاح هذا النمط من العمل.

نتائج الدراسة

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تعكس طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق العمل عن بُعد في قطاع تقنية المعلومات والأمن السيبراني جاء بدرجة مرتفعة جداً، مما يدل على انتشار هذا النمط من العمل واعتماده بشكل واسع داخل المؤسسات .

- تبين وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، مما يشير إلى أن العمل عن بُعد يسهم بشكل فعال في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة الإنجاز .
- كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد والثقافة التنظيمية، إلا أن هذه العلاقة جاءت بدرجة متوسطة، مما يعكس وجود بعض التحديات المرتبطة بالتواصل والانتماء التنظيمي .
- أظهرت النتائج أن الدعم التكنولوجي جاء بدرجة مرتفعة جداً، مما يؤكد توفر بنية تحتية تقنية متقدمة تسهم في تعزيز فعالية العمل عن بُعد وتحسين جودة الأداء .
- أوضحت النتائج أن العمل عن بُعد له تأثير معنوي على إنتاجية الموظفين وفقاً لنتائج تحليل الانحدار، مما يعزز من أهمية هذا النمط في رفع كفاءة الأداء .
- كشفت النتائج عن وجود مجموعة من التحديات المرتبطة بتطبيق العمل عن بُعد، أبرزها المشكلات التقنية وضعف الاتصال بالإنترنت، وضعف التواصل المباشر بين الموظفين، إضافة إلى انخفاض مستوى التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل .
- أظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية متوسطة إلى عالية، وينتمون إلى فئات عمرية شابة، مما يعزز من موثوقية نتائج الدراسة وارتباطها بواقع قطاع التقنية.

مناقشة النتائج

تهدف مناقشة النتائج إلى تفسير ما تم التوصل إليه من نتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وذلك لفهم أعمق لطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (Bloom (2020 التي أكدت أن العمل عن بُعد يسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تقليل عوامل التشبث وزيادة التركيز. كما تتوافق هذه النتيجة مع دراسة Barrero et al. (2021 التي أشارت إلى أن مرونة العمل تعد من العوامل الأساسية في رفع مستوى الإنتاجية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العمل عن بُعد يوفر بيئة عمل مرنة تساعد الموظفين على إدارة وقتهم بشكل أفضل، مما يقلل من الضغوط المرتبطة بالتنقل، ويعزز من قدرتهم على إنجاز المهام بكفاءة أعلى.

وفيما يتعلق بتأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ولكن بدرجة متوسطة، وهو ما يتفق مع دراسة (Wang et al. (2022 التي أشارت إلى أن العمل عن بُعد قد يؤثر على مستوى التواصل والتفاعل بين الموظفين. كما تدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (Gibbs et al. (2023 التي أوضحت أن غياب التفاعل المباشر يمثل تحدياً أمام بناء ثقافة تنظيمية قوية.

ويمكن تفسير ذلك بأن العمل عن بُعد، رغم ما يوفره من مزايا، قد يؤدي إلى ضعف الروابط الاجتماعية داخل المنظمة، وانخفاض مستوى الانتماء التنظيمي، خاصة في حال عدم وجود آليات فعالة لتعزيز التواصل الرقمي.

كما أظهرت النتائج أن الدعم التكنولوجي يلعب دوراً محورياً في نجاح العمل عن بُعد، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (Hassan (2025 التي أكدت أن توفر الأدوات التقنية يساهم في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين. ويعكس ذلك أهمية الاستثمار في البنية التحتية الرقمية لضمان استمرارية العمل بكفاءة.

أما فيما يتعلق بالتحديات، فقد أظهرت النتائج أن المشكلات التقنية وضعف الاتصال بالإنترنت، إضافة إلى ضعف التواصل المباشر، تعد من أبرز التحديات التي تواجه تطبيق العمل عن بُعد، وهو ما يتفق مع ما ورد في الأدبيات الحديثة التي تشير إلى أن نجاح هذا النمط يعتمد بشكل كبير على جاهزية البنية التكنولوجية وكفاءة الإدارة.

وبشكل عام، يمكن القول إن نتائج الدراسة تتسق مع الإطار النظري القائم على نظرية تقرير المصير، حيث يساهم العمل عن بُعد في تعزيز الاستقلالية والكفاءة، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية، في حين قد يؤثر على بعد الانتماء التنظيمي في حال ضعف التفاعل الاجتماعي.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تساهم في تعزيز فعالية العمل عن بُعد وتحسين الأداء التنظيمي، وذلك على النحو التالي:

- ضرورة تبني سياسات واضحة ومنظمة للعمل عن بُعد داخل المؤسسات، بما يضمن تحقيق التوازن بين المرونة في العمل ومتطلبات الأداء الوظيفي .

- تعزيز استخدام أدوات وتقنيات التواصل الرقمي الفعّالة، بما يسهم في تحسين مستوى التواصل والتفاعل بين الموظفين، والحد من الآثار السلبية لغياب التفاعل المباشر .
- الاهتمام بتطوير البنية التحتية التكنولوجية، وضمان توفير أنظمة وتقنيات حديثة تدعم تنفيذ العمل عن بُعد بكفاءة عالية، مع توفير الدعم الفني المستمر للموظفين .
- تدريب الموظفين على مهارات العمل عن بُعد، مثل إدارة الوقت، والتواصل الرقمي، والعمل ضمن فرق افتراضية، بما يسهم في رفع مستوى الإنتاجية .
- تبني نموذج العمل الهجين (Hybrid Work) الذي يجمع بين العمل عن بُعد والعمل الحضوري، بما يعزز الإنتاجية ويحافظ في الوقت ذاته على الثقافة التنظيمية .
- تطوير آليات فعّالة لمتابعة الأداء وتقييمه في بيئة العمل عن بُعد، بما يضمن تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وشفافية .
- العمل على تعزيز الثقافة التنظيمية من خلال تنظيم لقاءات افتراضية دورية، وأنشطة تفاعلية تسهم في تعزيز روح الفريق والانتماء التنظيمي .
- معالجة التحديات التقنية من خلال تحسين جودة الاتصال بالإنترنت، وتوفير حلول بديلة لضمان استمرارية العمل دون انقطاع .
- تشجيع إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوع العمل عن بُعد في قطاعات مختلفة، وبمستويات إضافية، لتعزيز الفهم العلمي لهذا المجال .

المراجع الأجنبية (مرتبة أبجدياً)

Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021).

Why working from home will stick. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–45.

<https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>

Bloom, N. (2020).

How working from home works out. *Stanford Institute for Economic Policy Research*.

<https://siepr.stanford.edu/publications/working-paper/how-working-home-works-out>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000).

The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior.

Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.

https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005).

Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.

<https://doi.org/10.1002/job.322>

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2023).

Work from home and productivity: Evidence from personnel and analytics data. *Journal of Labor Economics*, 41(3), 655–690.

<https://doi.org/10.1086/721803>

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2022).

Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic. *Applied Psychology*, 71(1), 16–59.

<https://doi.org/10.1111/apps.12290>

تقارير مهمة (تُستخدم في المتن)

International Monetary Fund (IMF). (2024).

Remote work and productivity.

<https://www.imf.org>

McKinsey & Company. (2021).

The future of work after COVID-19.

<https://www.mckinsey.com>

ثالثاً: مراجع عربية

الغامدي، أحمد بن سعيد، وبوشال، ابتسام بنت محمد. (2021).

أثر العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي بعد أزمة كورونا.

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(2)، 150-175.

<https://journals.kau.edu.sa/index.php/FEAJ/article/view/1089>

الحري، سعد بن محمد.(2022) .
الثقافة التنظيمية وأثرها في تحسين الأداء المؤسسي.
مجلة العلوم الإدارية، 12(1)، 96.75-

الشمري، خالد بن عبد الله.(2023) .
أثر التحول الرقمي على أداء المؤسسات الحديثة.
مجلة الإدارة المعاصرة، 15(3)، 67.45-