

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ادارة اعمال



عنوان البحث

فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية
الناشئة بالمملكة العربية السعودية

The effectiveness of remote work technologies on employee
productivity in technology startups in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد الطالب/ راكان مصلح البلادي

إشراف/

د.

العام الدراسي:

2026

المحتويات

4	إهداء
5	الشكر والتقدير
6	مستخلص البحث
7	Abstract
8	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
9	1.1 المقدمة:
10	1.2 مشكلة الدراسة:
13	1.3 أهمية الدراسة:
13	1.3.1 الأهمية العملية
14	1.3.2 الأهمية العلمية
15	1.4 أهداف الدراسة:
15	1.4.1 الهدف الرئيسي:
15	1.4.2 الأهداف الفرعية:
16	1.5 تساؤلات الدراسة
17	1.6 فروض الدراسة:
18	1.7 المنطلقات النظرية للدراسة:
20	التطبيق على الدراسة
20	1.8 الدراسات السابقة:
23	ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة
25	1.9 المنهجية وطرق البحث:
25	1.9.1 تصميم البحث
26	1.9.2 مجتمع الدراسة والعينة
26	1.9.3 أدوات الدراسة :
27	1.9.4 حدود الدراسة :
28	1.9.5 تحليل البيانات
29	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والاطار النظري
30	أولاً: الدراسات السابقة
32	ثانياً: الإطار النظري
32	أولاً: مقدمة الإطار النظري
33	ثانياً: المفاهيم الأساسية المرتبطة بالدراسة
35	ثالثاً: النظريات المفسرة للعلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية
37	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
38	تمهيد
38	1. تصميم البحث

38	2. مجتمع الدراسة والعينة.....
39	3. أداة الدراسة
40	حدود الدراسة
40	أولاً: الحدود الزمانية
40	ثانياً: الحدود المكانية
40	ثالثاً: الحدود الموضوعية
40	4. تحليل البيانات
42	الفصل الرابع: المنهجية والاجراءات
43	منهج الدراسة
43	مجتمع الدراسة
44	أداة البحث:
45	صدق فقرات أداة الدراسة:
46	عينة البحث
49	المحور الثاني: استخدام تقنيات العمل عن بُعد
50	المحور الثالث: المنفعة وسهولة الاستخدام (TAM)
51	المحور الرابع: الموارد والضغط (JD-R)
52	المحور الخامس: إنتاجية الموظف
53	الانحراف المعياري
55	الفصل الخامس: تحليل البيانات و النتائج و التوصيات و المقترحات
56	تحليل البيانات
56	الجدول التحليلي الكامل لجميع العبارات
59	نتائج اختبار الفرضيات الإحصائية
61	النتائج
64	ثالثاً: محور الموارد والضغط الوظيفية (JD-R)
66	رابعاً: محور إنتاجية الموظف
67	التوصيات
68	المقترحات البحثية المستقبلية
69	قائمة المراجع
69	المراجع العربية:
69	المراجع الأجنبية
73	الملاحق
73	استبيان البحث

إهداء

إلى والديّ الحبيبين، منبع الحب والحنان ومصدر القوة والإلهام، إلى من كان دعاؤهما الصادق سبيلي لتحقيق النجاح، وسهرهم وتضحياتهم سبيلاً للوصول إلى هذه المرحلة.

أقدم ثمرة جهودي ونجاحي تعبيراً عن امتناني لكل ما بذلتموه من عطاء ودعم غير محدود. هذه اللحظة هي انعكاس لجهودكم ومحبتكم التي لا تُقدّر بثمن.

لكما كل الحب والتقدير.

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

أحمد الله عز وجل وأشكره من أعماق قلبي على توفيقه وكرمه في كل خطوة من مشواري الدراسي، وعلى نعمه التي لا تُعد ولا تُحصى، وأتوجه أيضًا بالشكر الجزيل إلى كل زملائي الأعزاء الذين كانوا عونًا وسندًا لي خلال سنوات الدراسة، وأبارك لهم تخرجنا الذي جاء ثمرة لجهودنا وتعاوننا، كما لا يسعني إلا أن أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى أساتذتي الأفاضل، الذين تعلمت منهم الكثير، وكانوا مصدر إلهام ودعم مستمر، وأخص بالشكر الدكتور/ الفيصل عبد الحميد و الدكتور فايز جراد، الذي كانوا لهم دور كبير في توجيهي ومساعدتي في التخصص والمشروع البحثي.

مستخلص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء فاعلية تقنيات العمل عن بُعد في تعزيز إنتاجية الموظفين داخل الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان أداةً لجمع البيانات من عينة بلغت (250) موظفًا يعملون وفق أنماط عمل متنوعة، شملت العمل عن بُعد الكامل، والعمل الجزئي، والعمل الهجين.

وركزت الدراسة على أربعة محاور رئيسية، تمثلت في: مستوى استخدام تقنيات العمل عن بُعد، والمنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام وفق نموذج قبول التقنية (TAM)، والموارد والضغوط الوظيفية في إطار نموذج (JD-R)، إلى جانب إنتاجية الموظف.

وأظهرت النتائج أن الموظفين يوظفون مجموعة متنوعة من الأدوات الرقمية بصورة منتظمة، مثل Zoom و Slack و Trello، كما يدركون ما توفره هذه الأدوات من مزايا تسهم في تسهيل سير العمل ورفع كفاءة إنجاز المهام. كذلك بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتقنيات العمل عن بُعد في تحسين الإنتاجية، مع ظهور فروق تُعزى إلى نمط العمل المتبع.

وفي المقابل، كشفت الدراسة عن وجود ضغوط نفسية وذهنية ناتجة عن كثافة استخدام الأدوات الرقمية، إلى جانب وجود ضعف نسبي في جوانب التعاون والدعم الإداري. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بأهمية تعزيز الدعم الفني، وتقديم برامج تدريبية مستمرة، والتوسع في تبني نمط العمل الهجين، فضلاً عن إجراء دراسات نوعية مستقبلية تتيح فهمًا أعمق للتجربة الرقمية للعاملين.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بُعد، إنتاجية الموظف، التقنيات الرقمية، نموذج قبول التقنية (TAM)، نموذج الموارد والضغوط الوظيفية (JD-R)، الشركات التقنية الناشئة.

Abstract

This study aimed to investigate the effectiveness of remote work technologies in enhancing employee productivity within emerging technology companies in Saudi Arabia. The study employed a descriptive-analytical approach, utilizing a questionnaire to collect data from a sample of 250 employees working in various work styles, including full-time remote work, part-time work, and hybrid work.

The study focused on four main axes: the level of remote work technology usage, perceived benefits and ease of use according to the Technology Acceptance Model (TAM), job resources and stress within the Job Development-R (JD-R) framework, and employee productivity.

The results showed that employees regularly utilize a variety of digital tools, such as Zoom, Slack, and Trello, and are aware of the advantages these tools offer in facilitating workflow and increasing task efficiency. The results also indicated a statistically significant effect of remote work technologies on improving productivity, with differences attributable to the work style employed. Conversely, the study revealed psychological and mental stress resulting from the intensive use of digital tools, along with a relative weakness in collaboration and administrative support. Accordingly, the study recommended strengthening technical support, providing ongoing training programs, expanding the adoption of hybrid work models, and conducting future qualitative studies to gain a deeper understanding of employees' digital experiences.

Keywords: Remote work, employee productivity, digital technologies, Technology Acceptance Model (TAM), Job Resources-Stress Model (JD-R), tech startups.

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

شهدت بيئة العمل الحديثة تحولاً ملحوظاً بفعل التطور المتسارع في التقنيات الرقمية والاتجاه العالمي نحو أنماط عمل أكثر مرونة. ومن أبرز مظاهر هذا التحول التوسع في استخدام تقنيات العمل عن بُعد، خاصة بعد جائحة كوفيد-19، التي أسهمت في إعادة تشكيل أساليب أداء الأعمال وبيئاتها. ولم يقتصر أثر هذا التحول على تغيير مكان العمل وآلياته فحسب، بل امتد لي طرح تساؤلات جوهرية حول انعكاساته طويلة المدى على إنتاجية الموظفين، ولا سيما في القطاعات التي تتسم بالحيوية والابتكار، مثل الشركات التقنية الناشئة. وفي هذا الإطار، برزت المملكة العربية السعودية، في ظل توجهاتها التنموية ضمن رؤية 2030، بوصفها بيئة واعدة لنمو ريادة الأعمال التقنية، مما يجعلها سياقاً مناسباً لدراسة العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين.

وتشمل تقنيات العمل عن بُعد طيفاً واسعاً من الأدوات والمنصات الرقمية، مثل أنظمة الاجتماعات المرئية ك Zoom و Microsoft Teams، وتطبيقات إدارة المشاريع مثل Trello و Asana، إضافة إلى منصات التواصل والتعاون مثل Slack و Google Workspace. وقد صُممت هذه الأدوات لتسهيل الاتصال، وتعزيز التنسيق، ودعم تنفيذ المهام داخل بيئات عمل غير مركزية (Messenger & Gschwind, 2016). وعلى الرغم من تعدد الدراسات العالمية التي تناولت أثر العمل عن بُعد في الإنتاجية، فإن أغلب نتائجها استندت إلى بيئات تنظيمية غربية أو شركات كبيرة متعددة الجنسيات، الأمر الذي يكشف عن فجوة بحثية تتعلق بفهم فعالية هذه التقنيات في السياق الاجتماعي والثقافي والاقتصادي الخاص بالشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية.

وتتميز الشركات الناشئة بمرونتها العالية، واعتمادها على الابتكار، ومحدودية مواردها مقارنةً بالشركات الكبرى. وفي مثل هذه البيئات، لا ترتبط إنتاجية الموظفين بالأداء الفردي فقط، بل تتأثر كذلك بمستوى التعاون بين أعضاء الفريق، وسرعة الابتكار، ووتيرة تبني التقنيات الحديثة (Parker et al., 2020). ومن ثم، فإن إدخال تقنيات العمل عن بُعد في هذا النوع من المؤسسات قد يحمل آثاراً مزدوجة؛ إذ يمكن أن يسهم في رفع الإنتاجية من خلال زيادة المرونة، وتقليل الوقت المهدور في التنقل، وتحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. وفي المقابل، قد يترتب عليه بعض التحديات، مثل بطء التواصل، وضعف التنسيق التعاوني، وصعوبة متابعة الأداء وتقويمه (Wang et al., 2021).

أما في السياق السعودي، فما يزال تبني العمل عن بُعد في مرحلة التطور، حيث يتأثر بعدد من العوامل، من بينها الخصائص الثقافية، والأطر التنظيمية، وتفاوت مستويات الجاهزية التقنية والبنية التحتية

الرقمية. ومع ذلك، فقد أسهم الدعم الحكومي المتزايد للتحويل الرقمي وريادة الأعمال، خصوصاً من خلال مبادرات رؤية السعودية 2030 والجهود المؤسسية التي تقودها جهات مثل وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، في تهيئة بيئة أكثر دعماً لتبني أنماط العمل المرنة والعمل عن بُعد (وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، 2022). ورغم هذا التقدم، لا تزال فعالية هذه النماذج في تحسين الإنتاجية، خاصة داخل القطاعات الناشئة وسريعة النمو مثل الشركات التقنية الناشئة، بحاجة إلى مزيد من الدراسة والتحليل. وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى بحث فاعلية تقنيات العمل عن بُعد في تحسين إنتاجية الموظفين داخل الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. ومن خلال التركيز على هذا القطاع ضمن هذا السياق الوطني، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى عملية يمكن أن يستفيد منها مؤسسو الشركات الناشئة، وصناع القرار، والمتخصصون في الموارد البشرية، بما يعينهم على توظيف أدوات العمل عن بُعد بصورة استراتيجية تعزز مستويات الإنتاجية. كما تسعى الدراسة إلى استكشاف الدور الذي تؤديه الثقافة التنظيمية، ومشاركة الموظفين، والدعم الإداري بوصفها عوامل وسيطة قد تؤثر في نجاح تطبيقات العمل عن بُعد. وبذلك، تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعمل الرقمي، كما توفر أدلة محلية يمكن الاستناد إليها في تطوير سياسات العمل المستقبلية داخل البيئة التقنية السعودية.

1.2 مشكلة الدراسة:

أحدث انتشار تقنيات العمل عن بُعد تحولاً ملحوظاً في بيئة العمل المعاصرة، لما وفره من مستويات عالية من المرونة والراحة لكل من أصحاب العمل والموظفين. ومع أن هذا التوجه اكتسب زخماً متزايداً على المستوى العالمي بعد جائحة كوفيد-19، فإن أثره في إنتاجية الموظفين ما يزال محل نقاش، خاصة في سياق الشركات الناشئة ضمن الاقتصادات الصاعدة مثل المملكة العربية السعودية. وتمثل الشركات التقنية الناشئة بيئة خاصة تتسم بالمرونة والسرعة والاعتماد على الابتكار، وهو ما يجعل تقنيات العمل عن بُعد عاملاً قد يسهم في تعزيز الأداء أو في خلق تحديات تشغيلية جديدة. وفي المملكة العربية السعودية، حيث يشكل التحويل الرقمي أحد المرتكزات الرئيسة لرؤية 2030، تبرز أهمية فهم أثر هذه التقنيات في إنتاجية الموظفين داخل هذا القطاع الحيوي.

وتمثل الإشكالية الرئيسة التي تنطلق منها هذه الدراسة في محدودية المعرفة المتعلقة بتأثير تقنيات العمل عن بُعد في إنتاجية الموظفين داخل الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. فعلى الرغم

من الانتشار المتزايد لاستخدام أدوات رقمية مثل Microsoft Teams و Zoom و Slack و Trello، فإن الأدلة الميدانية التي توضح أثر هذه الأدوات في الإنتاجية، والتعاون، والمشاركة، والكفاءة العامة لا تزال محدودة. كما أن معظم الدراسات السابقة تناولت هذه العلاقة في سياقات غربية، في حين أن البيئة السعودية تتميز بخصوصيات اجتماعية وثقافية وتقنية واقتصادية قد تجعل نتائج تلك الدراسات غير قابلة للتعميم بشكل كامل (الحازمي ومحمود، 2022). ومن بين هذه الخصوصيات: الطابع الهرمي لبعض الثقافات التنظيمية، وضعف الخبرة السابقة في أنماط العمل المرنة، وتفاوت مستويات الجاهزية الرقمية. وتشهد الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية نمواً متزايداً ضمن القطاع الخاص، مدفوعاً بعدد من المبادرات الحكومية مثل مؤسسة مسك للابتكار، والاتحاد السعودي للأمن السيبراني والبرمجة والطائرات المسيّرة، والبرنامج الوطني لتطوير التقنية. وتتميز هذه الشركات بسرعة تكيفها مع المتغيرات واعتمادها الكبير على الابتكار والتقنيات الحديثة. ومن الناحية النظرية، يفترض أن تتكامل تقنيات العمل عن بُعد مع طبيعة عمل هذه الشركات من خلال تعزيز المرونة وخفض التكاليف التشغيلية. إلا أن هذا التصور قد يواجه عدة معوقات في الواقع العملي، مثل ضعف التنفيذ، وقصور التدريب، وصعوبة متابعة الأداء، ومشكلات التواصل، وضعف انسجام الفريق (Nguyen et al., 2021). ومن هنا يبرز التساؤل حول ما إذا كانت هذه الأدوات تعزز الإنتاجية فعلياً أم تفرض أعباء إضافية على بيئة العمل. كما تتعدد المشكلة بسبب الطبيعة متعددة الأبعاد لمفهوم الإنتاجية ذاته. ففي الشركات الناشئة، لا تُقاس الإنتاجية فقط بعدد ساعات العمل أو حجم المهام المنجزة، بل ترتبط كذلك بالإبداع، والابتكار، والعمل الجماعي، والقدرة على تنفيذ المشاريع ضمن أطر زمنية ضيقة. وقد تؤثر بيئة العمل عن بُعد في هذه الجوانب بطرق مختلفة؛ إذ قد يحد غياب التفاعل المباشر من فرص العصف الذهني التلقائي، ويقلل من التواصل غير الرسمي الذي غالباً ما يسهم في تحفيز الابتكار (Wiesenegger et al., 2020). كذلك فإن تعدد الأدوار التي يؤديها موظفو الشركات الناشئة قد يجعل التداخل بين الحياة الشخصية والعمل في البيئات البعيدة سبباً في ارتفاع مستويات الإرهاق، وضعف الدافعية، وتراجع الانخراط الوظيفي إذا لم تتم إدارة هذا الوضع بكفاءة (Molino et al., 2020).

ويضيف السياق الثقافي السعودي بُعداً آخر لهذه الإشكالية، إذ إن التحول من بيئات العمل التقليدية التي تعتمد على الحضور المباشر والإشراف الوجهي إلى نماذج العمل عن بُعد يتطلب تغييراً في الأنماط الإدارية والسلوكية لدى كل من أصحاب العمل والموظفين. فالمسألة لا تتعلق فقط بتبني أدوات تقنية جديدة، بل تشمل أيضاً إعادة تشكيل مفاهيم الثقة، والتفويض، والتواصل، والرقابة. وقد يواجه المديرون

الذين اعتادوا على الإشراف المباشر صعوبة في التكيف مع هذا النمط، مما قد يقود إلى الإدارة الدقيقة أو ضعف التواصل. وفي المقابل، قد يشعر الموظفون بالعزلة أو بقلة الدعم، خاصة في الشركات الناشئة التي لا تمتلك بعد أنظمة موارد بشرية متطورة أو سياسات اتصال رقمية واضحة (النعيم والعمودي، 2021). وهذا يشير إلى أن توفر الأدوات التقنية وحده لا يكفي لتحقيق زيادة في الإنتاجية، بل إن الأثر الحقيقي يتحدد من خلال طريقة توظيف هذه الأدوات ودرجة انسجامها مع الثقافة التنظيمية.

وتظهر كذلك فجوة بحثية في ما يتعلق بتحديد المتغيرات الوسيطة أو المعدلة التي قد تؤثر في العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد والإنتاجية. فمن القضايا التي لم تحظ بالبحث الكافي: مستوى الثقافة الرقمية لدى الموظفين، والدعم الإداري، وديناميكيات الفريق، وطبيعة المهام الوظيفية، سواء كانت تقنية أو غير تقنية، داخل الشركات الناشئة السعودية. ويكتسب فهم هذه الجوانب أهمية كبيرة، لأنها قد تعزز الآثار الإيجابية لهذه الأدوات أو تحد منها. وفي غياب هذا الفهم، قد تتفق الشركات الناشئة موارد كبيرة على حلول رقمية من دون تحقيق مردود فعلي يتناسب مع هذا الاستثمار، وهو ما قد يؤدي إلى ضعف الكفاءة واختلال القرارات الاستراتيجية.

ويزداد الأمر تعقيداً مع غياب معايير موحدة لقياس الإنتاجية في بيانات العمل عن بُعد. فعلى خلاف بيانات العمل التقليدية التي يسهل فيها تتبع مؤشرات الأداء، تعتمد البيانات البعيدة غالباً على التقييمات الذاتية، والآثار الرقمية، والانطباعات الإدارية، وهي جميعها أدوات قد تتأثر بالتحيز أو تقتصر إلى الدقة (Choudhury et al., 2020). وفي بيئة الشركات الناشئة، التي تتسم بسرعة النمو وارتفاع توقعات المستثمرين، قد يؤدي غموض مؤشرات الإنتاجية أو ضعف دقتها إلى التأثير سلباً في اتخاذ القرار، واستبقاء الكفاءات، وقابلية التوسع المؤسسي.

ومن جانب آخر، لا تزال البيئة التنظيمية والسياساتية في المملكة العربية السعودية في مرحلة التطور بما يتناسب مع هذه التحولات في أنماط العمل. فعلى الرغم من وجود توجه متزايد لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نحو الاعتراف بترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك العمل عن بُعد، فإن الحاجة ما تزال قائمة إلى وضع أطر تنظيمية أكثر وضوحاً، وتطوير أفضل الممارسات، وتوفير حماية أكبر للعاملين، خاصة في قطاع الشركات الناشئة. وقد يؤدي غياب هذه الأطر إلى تفاوت في تطبيق العمل عن بُعد ومتابعته، بما ينعكس على رضا الموظفين، والامتثال النظامي، ومستوى المساءلة التنظيمية.

وفي ضوء ما سبق، تنطلق هذه الدراسة من الحاجة إلى سد فجوة معرفية مهمة تتعلق بمدى فاعلية تقنيات العمل عن بُعد في قطاع الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. فرغم ما تقدمه

هذه الأدوات من مزايا نظرية واعدة، فإن أثرها الفعلي في الإنتاجية داخل هذا السياق لا يزال غير واضح ويحتاج إلى مزيد من البحث والتحليل. وتسعى الدراسة إلى التحقق ليس فقط من مدى إسهام هذه التقنيات في رفع الإنتاجية، بل أيضاً من الظروف التي تكون فيها أكثر فاعلية، والفئات الوظيفية التي تحقق لديها أفضل النتائج. ومن المؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم دلالات عملية تفيد مؤسسي الشركات الناشئة، وصناع السياسات، ومتخصصي الموارد البشرية، بما يساعدهم على تطوير استراتيجيات عمل رقمي أكثر كفاءة، وبما يتسق مع مستهدفات التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية.

ومما سبق يمكننا تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الآتي

ما مدى فعالية تقنيات العمل عن بُعد في تعزيز إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية؟

1.3 أهمية الدراسة:

1.3.1 الأهمية العملية

تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من قدرتها على تقديم رؤى تطبيقية تسهم في دعم صانعي القرار داخل منظومة الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. ونظراً إلى أن هذه الشركات تعمل في بيئات تتسم بارتفاع مستوى الضغط، وسرعة التغير، والاعتماد الكبير على الابتكار، إلى جانب محدودية الموارد وضيق الأطر الزمنية، فإن فهم السبل الكفيلة بتحسين إنتاجية الموظفين يمثل عاملاً حاسماً لاستدامتها وتعزيز نموها. ومع التوسع المتزايد في توظيف تقنيات العمل عن بُعد، خاصة في المرحلة الرقمية التي أعقبت جائحة كوفيد-19، بات من الضروري أن يمتلك المؤسسون والمديرون ومتخصصو الموارد البشرية إرشادات تستند إلى الأدلة حول أفضل السبل لتوظيف هذه الأدوات بما يحقق أعلى مستويات الأداء. ومن خلال التركيز على بيانات العمل الفعلية في الشركات الناشئة السعودية، تقدم هذه الدراسة معرفة محلية يمكن أن تساعد المؤسسات في بناء استراتيجيات أكثر فاعلية للعمل عن بُعد، وتعزيز اندماج الموظفين، والحد من التحديات الشائعة مثل ضعف التعاون، وتعثر التواصل، والإجهاد الرقمي.

كما تتجلى أهمية هذه الدراسة في انسجامها مع التوجهات الوطنية لرؤية السعودية 2030، التي تولي اهتمامًا كبيرًا بريادة الأعمال، والتحول الرقمي، وتنمية رأس المال البشري. فمن الممكن أن يستفيد صانعو السياسات والجهات المعنية في القطاع العام، بما في ذلك وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات والهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت"، من نتائج هذه الدراسة في تطوير سياسات أكثر فاعلية، وتصميم برامج تدريبية مناسبة، وتوجيه الاستثمارات في البنية التحتية الرقمية بما يعزز إنتاجية الشركات الناشئة وقدرتها على التكيف والمرونة. كذلك يمكن أن تسهم نتائج البحث في دعم تطوير الأطر التنظيمية المرتبطة بأنماط العمل المرن، وآليات متابعة الأداء، والحقوق الرقمية للعاملين، خاصة في ظل التوسع المستمر في تحديث بيئات العمل داخل المملكة.

علاوة على ذلك، يمكن أن تقدم الدراسة قيمة عملية لموردي التكنولوجيا ومقدمي الخدمات في المملكة العربية السعودية، من خلال إتاحة فهم أعمق لاحتياجات الشركات الناشئة التي تعتمد على أدوات العمل عن بُعد، والتحديات التي تواجهها، وأنماط استخدامها لهذه الأدوات. ومن شأن هذه المعرفة أن تسهم في تحفيز تطوير الحلول البرمجية، وتحسين خدمات الدعم الفني، وتعزيز جودة العلاقة بين الموردين والعملاء في قطاع الشركات الناشئة.

1.3.2 الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من إسهامها في إثراء النقاش الأكاديمي المتزايد حول العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، وهو موضوع اكتسب أهمية متنامية في ظل التحولات العالمية التي شهدتها أنماط العمل خلال السنوات الأخيرة. فعلى الرغم من تعدد الدراسات الدولية التي تناولت العمل عن بُعد في سياقات الشركات الكبرى أو القطاع العام، لا تزال هناك فجوة واضحة في الأدبيات التي تركز على الشركات الناشئة داخل الاقتصادات الناشئة، ولا سيما في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى سد جانب من هذه الفجوة من خلال تقديم بيانات ميدانية من المملكة العربية السعودية، التي تشهد تحولات متسارعة على المستويات التقنية والاجتماعية والاقتصادية.

كما تسهم الدراسة في التطوير النظري من خلال تناولها دور مجموعة من العوامل السياقية، مثل الثقافة التنظيمية، وأنماط القيادة، والثقافة الرقمية للموظفين، في تشكيل العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد والإنتاجية. ومن خلال دمج هذه المتغيرات ضمن الإطار التحليلي، تتجاوز الدراسة التفسيرات الخطية

المبسطة القائمة على العلاقة المباشرة بين السبب والنتيجة، وتقدم فهماً أكثر عمقاً وتعقيداً لكيفية تفاعل التكنولوجيا مع العوامل البشرية والتنظيمية في بيئات الشركات الناشئة.

إلى جانب ذلك، تسعى الدراسة إلى توظيف بعض النماذج النظرية ذات الصلة، وربما تطويرها، مثل نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) ونموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R)، وذلك في سياق الشركات الناشئة السعودية. ويسهم هذا التوظيف في اختبار مدى صلاحية هذه النماذج في بيئات غير غربية وغير مؤسسية، بما يعزز من قدرتها التفسيرية ويوسع نطاق تطبيقها في البحوث الدولية المقارنة.

وأخيراً، يُتوقع أن تمهد هذه الدراسة الطريق أمام بحوث أكاديمية لاحقة من خلال إبراز الثغرات القائمة في الأدبيات، واقتراح فرضيات جديدة، وتقديم مقاربات منهجية تتلاءم مع خصوصية بيئات الشركات الناشئة. كما يمكن أن تشكل منطلقاً لدراسات مستقبلية طويلة أو مقارنة بين قطاعات ومناطق وأنماط تنظيمية مختلفة، بما يسهم في تطوير المعرفة العلمية في مجالات إدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، والتحول الرقمي في بيئات العمل.

1.4 أهداف الدراسة:

1.4.1 الهدف الرئيسي:

دراسة فعالية تقنيات العمل عن بُعد في تعزيز إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية.

1.4.2 الأهداف الفرعية:

تحديد مدى اعتماد الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية لتقنيات العمل عن بُعد.
تقييم تصورات الموظفين والمديرين حول تأثير أدوات العمل عن بُعد على إنتاجية الأفراد والفرق.
تحليل العوامل التنظيمية والفردية والتكنولوجية المؤثرة على العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد والإنتاجية.
استكشاف التحديات والعوائق الرئيسية التي تواجه الشركات الناشئة في تطبيق تقنيات العمل عن بُعد بفعالية.

تقديم توصيات قائمة على الأدلة لتحسين الاستخدام الاستراتيجي لتقنيات العمل عن بُعد في الشركات السعودية الناشئة.

المساهمة في الفهم الأكاديمي لفعالية العمل عن بُعد من خلال توليد بيانات تجريبية خاصة بالسياق من قطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.

1.5 تساؤلات الدراسة

سؤال البحث الرئيسي:

ما مدى فعالية تقنيات العمل عن بُعد في تعزيز إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

ما أنواع تقنيات العمل عن بُعد الأكثر شيوعًا بين الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية؟

كيف يرى الموظفون والمديرون في الشركات التقنية الناشئة تأثير تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجيتهم؟

ما العوامل التنظيمية أو الفردية (مثل: الثقافة الرقمية، وأسلوب القيادة، وطبيعة العمل) التي تؤثر على فعالية تقنيات العمل عن بُعد في هذه الشركات الناشئة؟

ما التحديات التي تواجهها الشركات التقنية الناشئة السعودية في تطبيق تقنيات العمل عن بُعد واستخدامها بفعالية؟

كيف يمكن للشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية تحسين استخدام تقنيات العمل عن بُعد لتحسين إنتاجية الموظفين؟

صُممت هذه الأسئلة لتوجيه الدراسة في جمع بيانات شاملة ومحددة السياق، مما يساعد على سد الفجوة المعرفية الحالية في مجال العمل عن بُعد في بيئات الشركات الناشئة في السياق السعودي.

1.6 فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية (H_0):

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية.

الفرضية البديلة (H_1):

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

$H_{1.1}$:

كلما ارتفع مستوى استخدام أدوات الاتصال (مثل: Zoom، وMicrosoft Teams، وSlack)، زادت إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة.

$H_{1.2}$:

يرتبط الاستخدام الفعال لمنصات إدارة المشاريع (مثل: Trello، وAsana، وJira) ارتباطاً إيجابياً بتحسين كفاءة المهام وإدارة الوقت بين الموظفين.

$H_{1.3}$:

يُحسّن محو الأمية الرقمية لدى الموظفين العلاقة بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد والإنتاجية - فالموظفون ذوو الكفاءة الرقمية العالية يحققون مكاسب إنتاجية أكبر. $H_{1.4}$:

تشهد الشركات الناشئة ذات القيادة الداعمة وسياسات التواصل الرقمي الواضحة تأثيراً إيجابياً أقوى لتقنيات العمل عن بُعد على أداء الموظفين.

$H_{1.5}$:

تؤثر التحديات المتصورة، مثل العزلة، ونقص التدريب، أو القيود التكنولوجية، سلباً على العلاقة بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين.

1.7 المنطلقات النظرية للدراسة:

يرتكز الإطار النظري لهذه الدراسة على مجموعة من النظريات الراسخة في مجالات السلوك التنظيمي، وقبول التكنولوجيا، وعلم نفس العمل، وذلك بهدف توفير أساس تفسيري يساعد في فهم الكيفية التي تؤثر بها تقنيات العمل عن بُعد في إنتاجية الموظفين داخل الشركات التقنية الناشئة، خاصة في ظل التحولات التي يشهدها الاقتصاد الرقمي في المملكة العربية السعودية. وتتمثل المرتكزات النظرية الرئيسة لهذه الدراسة في نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، ونموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS).

أولاً: نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)

يُعد نموذج قبول التكنولوجيا، الذي قدمه ديفيس عام 1989، من أكثر النماذج شيوعاً في تفسير كيفية تقبل الأفراد للتقنيات الحديثة واستخدامها. ويركز هذا النموذج على متغيرين أساسيين هما: المنفعة المتصورة، وسهولة الاستخدام المتصورة، بوصفهما العاملين الأكثر تأثيراً في تبني الأفراد لأي تقنية جديدة. وفي سياق هذه الدراسة، يسهم هذا النموذج في تفسير مدى تقبل الموظفين في الشركات التقنية الناشئة السعودية لأدوات العمل عن بُعد، مثل Zoom و Trello و Slack. فعندما يدرك الموظفون أن هذه الأدوات تسهم في تحسين أدائهم الوظيفي، ويرون أنها سهلة الاستخدام ولا تتطلب جهداً كبيراً، فإن احتمالية استخدامها بصورة مستمرة وفعالة تصبح أعلى، وهو ما قد ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية. وعلى العكس من ذلك، فإن انخفاض المنفعة المتصورة أو صعوبة التعامل مع التقنية قد يؤدي إلى ضعف التقبل أو سوء الاستخدام، بما ينعكس سلباً على الأداء (Venkatesh & Davis, 2000). ومن ثم، يوفر نموذج قبول التكنولوجيا إطاراً مناسباً لتحليل النوايا السلوكية وأنماط الاستخدام الفعلية لتقنيات العمل عن بُعد داخل بيئة الشركات الناشئة.

ثانياً: نموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R)

يفترض نموذج متطلبات العمل والموارد، الذي طرحه Demerouti وآخرون عام 2001، أن كل وظيفة تتضمن نوعين من العوامل: متطلبات العمل، مثل عبء العمل والضغط المعرفية، وموارد العمل، مثل الاستقلالية، والدعم، والأدوات المتاحة. ويؤثر التفاعل بين هذين البعدين في عدد من النتائج الوظيفية،

من بينها المشاركة في العمل، والرضا الوظيفي، والإنتاجية. وفي بيئات العمل عن بُعد، يمكن أن تؤدي التقنيات الرقمية دورًا مزدوجًا؛ إذ قد تمثل موردًا وظيفيًا عندما تسهم في تعزيز المرونة، وتقليل الوقت المهدور، وتحسين التواصل، وقد تتحول في المقابل إلى مطلب وظيفي عندما تفرض على الموظف البقاء في حالة اتصال دائم، أو تزيد من الإجهاد الرقمي، أو تضعف الحدود بين الحياة المهنية والشخصية.

وتكمن أهمية هذا النموذج في هذه الدراسة في كونه يساعد على تفسير ما إذا كانت تقنيات العمل عن بُعد في الشركات الناشئة السعودية تسهم في تخفيف ضغوط العمل أم في تعميقها. فعلى سبيل المثال، قد تمثل منصة إدارة المشاريع موردًا مهمًا إذا ساعدت في تنظيم المهام وتوضيح المسؤوليات والجداول الزمنية، بما يدعم كفاءة الأداء. إلا أن الأداة نفسها قد تتحول إلى عامل ضغط إذا استُخدمت بشكل مفرط في المتابعة أو فرض الرقابة أو توليد عبء معلوماتي زائد (Bakker & Demerouti, 2007). ومن هذا المنطلق، يتيح نموذج JD-R لهذه الدراسة فحص أثر التوازن بين متطلبات العمل وموارده في مستوى إنتاجية الموظفين داخل الشركات التقنية الناشئة.

ثالثًا: نظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)

تقوم نظرية النظم الاجتماعية التقنية، التي طورها Trist و Bamforth عام 1951، على فكرة أساسية مفادها أن فعالية المؤسسة تعتمد على درجة التوافق بين النظام الاجتماعي، المتمثل في الأفراد والعلاقات وأساليب التفاعل، والنظام التقني، المتمثل في الأدوات والتقنيات وعمليات العمل. وبناءً على هذا المنظور، فإن إدخال أي تقنية جديدة إلى بيئة العمل لا يكون فعالاً إلا إذا ترافق مع تعديلات مناسبة في الجوانب الاجتماعية والتنظيمية، مثل أنماط الاتصال، وأساليب القيادة، والثقافة المؤسسية.

وتبرز أهمية هذه النظرية في سياق الدراسة الحالية نظرًا إلى أن الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية قد تواجه تفاوتًا بين متطلبات العمل عن بُعد من جهة، والقيم الثقافية، والممارسات الإدارية، وتوقعات العاملين من جهة أخرى. ووفقًا لهذا المنظور، فإن تحقيق مكاسب إنتاجية حقيقية من استخدام تقنيات العمل عن بُعد لا يتوقف على توافر الأدوات الرقمية فحسب، بل يتطلب أيضًا إعادة مواءمة العمليات التنظيمية، وأنماط التفاعل، والديناميكيات الاجتماعية بما ينسجم مع هذا النمط من العمل

(Pasmore et al., 2019). وعليه، توفر نظرية النظم الاجتماعية التقنية أساسًا تحليليًا مهمًا لفهم العلاقة المركبة بين التكنولوجيا والعوامل الاجتماعية والتنظيمية المؤثرة في نجاح تطبيقات العمل عن بُعد داخل الشركات التقنية الناشئة.

التطبيق على الدراسة

تشكل هذه النظريات مجتمعة إطارًا نظريًا متكاملًا يساعد في تحليل فاعلية تقنيات العمل عن بُعد وأثرها في إنتاجية الموظفين بصورة شاملة ومتعددة الأبعاد. إذ يسهم نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) في تفسير تصورات المستخدمين تجاه هذه التقنيات ومستوى تقبلهم لها، بينما يتيح نموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R) فهم الكيفية التي يمكن أن تؤدي بها هذه الأدوات دورًا مزدوجًا، بوصفها موارد داعمة من جهة، أو مصادر ضغط وظيفي من جهة أخرى. أما نظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)، فتضمن مراعاة التفاعل القائم بين البعدين التقني والاجتماعي داخل بيئة العمل. ومن ثم، فإن توظيف هذه النماذج معًا يتيح تقديم تحليل أعمق يتجاوز الفهم السطحي لاستخدام أدوات العمل عن بُعد، إلى تفسير أكثر شمولًا للعوامل المؤثرة في فعاليتها.

وعلى المستوى التطبيقي، ستعتمد الدراسة على فقرات في الاستبيان مستندة إلى نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) لقياس كل من المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام المتصورة. كما سيتم توظيف أبعاد نموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R) في تقييم عدد من المتغيرات المرتبطة ببيئة العمل، مثل عبء العمل، ووضوح الدور الوظيفي، والإرهاق، ومستوى الدعم. كذلك ستوجه اعتبارات نظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS) أي استفسارات نوعية محتملة تتعلق بديناميكيات الفريق ومدى التكيف التنظيمي مع أدوات العمل عن بُعد. ويسهم هذا التكامل النظري في تعزيز قوة الدراسة ورفع مستوى صدقيتها، كما يتيح تفسيرًا أكثر اتساعًا وعمقًا للنتائج المتوقعة.

1.8 الدراسات السابقة:

أجرى كيلينغ، وكليمنتس-كروم، وروش (2015) دراسة بعنوان "أثر بيئة العمل الرشيقة والعمل عن بُعد على إدراك الخصوصية والازدحام والرضا الوظيفي"، هدفت إلى استقصاء تأثير كل من بيئة العمل الرشيقة والعمل عن بُعد في خبرات الموظفين المرتبطة بالخصوصية، والشعور بالازدحام، ومستوى الرضا الوظيفي. وقد نُفذت الدراسة في المملكة المتحدة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة مكونة من 179 موظفًا وموظفة من عدد من الشركات. وأظهرت النتائج أن بيئات العمل الرشيقة تسهم

في تعزيز قدرة الموظفين على التحكم في خصوصية المعلومات مقارنة بالمكاتب المفتوحة التقليدية. كما بينت الدراسة أن الموظفين المتنقلين كانوا أكثر عرضة للتأثر بالآثار السلبية الناتجة عن كثرة التفاعل مع الآخرين، مما يؤكد أهمية تصميم بيئات عمل تراعي درجات الخصوصية المختلفة. وانتهت الدراسة إلى أن تصنيف بيئات العمل ينبغي أن يستند إلى مدى إسهامها في تحسين تجربة الخصوصية لدى العاملين.

كما قدم لوبيز (2016) دراسة بعنوان "ثقافة العمل عن بُعد في شركات تقنية المعلومات: أسلوب مبتكر في العمل والحياة"، وهدفت إلى تحليل ثقافة العمل عن بُعد في شركات تقنية المعلومات، مع إبراز الجوانب الإيجابية والسلبية لهذا النمط، وبيان أسباب انتشاره المتزايد في هذا القطاع. وقد أجريت الدراسة في السويد باستخدام المنهج التجريبي، من خلال تنفيذ مشروع عملي استمر خمسة أشهر داخل شركة تقنية معلومات تعتمد نظام العمل عن بُعد. وأسفر المشروع عن تطوير نموذجين عمليين لدعم بيئة العمل عن بُعد، كما تناولت الدراسة مزايا هذا النمط، مثل المرونة وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، إلى جانب التحديات المصاحبة له، مثل العزلة وصعوبة التواصل. وخلصت النتائج إلى أن العمل عن بُعد يترك أثرًا واضحًا في الجوانب المهنية والشخصية للعاملين، بما يجعله نموذجًا حديثًا وجديرًا بالتبني في بيئات العمل المعاصرة.

وفي السياق ذاته، أجرى كلوبوتيك (2017) دراسة بعنوان "مزايا وعيوب العمل عن بُعد من وجهة نظر الموظفين الشباب"، استهدفت تحليل الإيجابيات والسلبيات المرتبطة بالعمل عن بُعد من منظور فئة الشباب العاملين. وقد نُفذت الدراسة في بولندا وفق المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت على عينة بلغت 100 شاب وشابة تتراوح أعمارهم بين 18 و30 عامًا، ممن يعملون وفق هذا النمط. وكشفت النتائج أن أبرز المزايا التي يقدرونها الشباب تتمثل في مرونة ساعات العمل، وتوفير الوقت والجهد المرتبطين بالتنقل اليومي. وفي المقابل، برزت مجموعة من السلبيات، أهمها صعوبة الفصل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، والشعور بالعزلة الاجتماعية، وارتفاع المتطلبات التنظيمية المرتبطة بإدارة العمل ذاتيًا. كما أشارت الدراسة إلى ملاحظة مهمة تمثلت في بروز العزلة الاجتماعية كأحد أهم سلبيات العمل عن بُعد، رغم انتشار أدوات التواصل الرقمي، وهو ما يعكس تحديات جديدة تواجه الشباب في هذا النمط من العمل.

أما نجم (2018) فقد تناول في دراسته المعنونة "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بُعد وعلاقتها بالإنتاجية" واقع العمل عن بُعد لدى خريجي الجامعات، ومدى ارتباطه بمستويات الإنتاجية في شركات

تكنولوجيا المعلومات. وقد أجريت الدراسة في قطاع غزة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة قوامها 234 موظفًا وموظفة يعملون في هذا المجال. وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وارتفاع مستويات الإنتاجية، مما يدل على أن نجاح العمل عن بُعد يرتبط إلى حد كبير بمدى توافر التقنيات الداعمة وفعاليتها.

وفي دراسة نوعية أجرتها ماغواير (2019) بعنوان "استقصاء نوعي للعمل عن بُعد في قطاع التوظيف وأثره في رفاهية الموظفين"، سعت الباحثة إلى فحص تأثير العمل عن بُعد في رفاهية العاملين في قطاع التوظيف. وقد أجريت الدراسة في أيرلندا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على المقابلات شبه المنظمة، وشملت عينة صغيرة من 11 موظفًا وموظفة يعملون عن بُعد. وأظهرت النتائج أن هذا النمط من العمل أسهم في تحسين الرفاهية العامة للعاملين من حيث الراحة وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، إلا أن بعض الجوانب الاجتماعية للرفاهية تأثرت سلبًا نتيجة الشعور بالعزلة والابتعاد عن بيئة العمل التقليدية.

كما أجرى كازيكامي (2020) دراسة بعنوان "آليات تحسين إنتاجية العمل من خلال تطبيق العمل عن بُعد"، وهدفت إلى تحليل الآليات التي يؤثر بها العمل عن بُعد في إنتاجية العاملين. وقد نُفذت الدراسة في اليابان وفق المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة مكونة من 171 موظفًا وموظفة يعملون في عدد من الشركات. وأوضحت النتائج أن العمل عن بُعد يسهم في رفع إنتاجية الموظفين عندما تكون ساعات العمل معتدلة، في حين أن امتداد ساعات العمل لفترات طويلة يؤدي إلى تراجع الإنتاجية. كما بينت الدراسة أن هذا النمط من العمل يعزز رضا الأفراد عن حياتهم، وهو ما ينعكس إيجابًا على مستوى الإنتاجية. وفي المقابل، أشارت إلى أن العمل عن بُعد قد يرفع من الضغوط النفسية المرتبطة بمحاولة التوفيق بين المسؤوليات المهنية والعائلية، إلا أن هذا الأثر السلبي يظل غير مباشر في تأثيره على الإنتاجية. كذلك أوضحت النتائج أن العمل عن بُعد يمثل خيارًا أكثر كفاءة للموظفين الذين يقضون وقتًا طويلًا في التنقل، خاصة خلال ساعات الذروة، بما يسهم في تقليل الهدر الزمني وتحسين الأداء.

وفي السياق العربي، جاءت دراسة العمارة (2020) بعنوان "أثر جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) على أداء شركات التأمين العاملة في الأردن من وجهة نظر المدراء العامين والرؤساء التنفيذيين"، وهدفت إلى تقييم أثر الجائحة في أداء شركات التأمين الأردنية. وتكونت عينة الدراسة من 24 مديرًا عامًا ورئيسًا تنفيذيًا، واستخدمت الدراسة أداة قياس اشتملت على أربعة أبعاد هي: المالي، والفني، والتكنولوجي،

والبشري. وأظهرت النتائج أن تأثير الجائحة كان مرتفعاً في الأبعاد الفني والتكنولوجي والبشري، في حين جاء تأثيرها على البعد المالي بدرجة متوسطة. كما توصلت الدراسة إلى وجود توقعات قوية بتأثر العلاقة المالية بين شركات التأمين والعملاء، ولا سيما فيما يتعلق بالأسعار والتغطيات التأمينية، نتيجة الخسائر التي تكبدتها الشركات خلال الجائحة.

كذلك تناولت رزق (2020) في دراستها المعنونة "دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال" مدى إسهام المرونة الاستراتيجية في تعزيز استدامة مؤسسات رياض الأطفال أثناء الجائحة. واعتمدت الدراسة على استمارات بيانات عامة، واستبيانات لقياس كل من المرونة الاستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة، وطُبقت على عينة مكونة من 316 موظفة في مؤسسات رياض الأطفال بمحافظة المنوفية، تم اختيارهن بطريقة قصدية غير عشوائية. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين المرونة الاستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة، وهو ما يؤكد أهمية تطوير قدرة المؤسسات على التكيف مع الأزمات والتحديات بما يضمن استمرار تقديم خدمات تعليمية وتنموية ذات جودة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

على الرغم من تعدد الدراسات السابقة التي تناولت العمل عن بُعد وآثاره في الموظفين من جوانب مختلفة، مثل الخصوصية، والرفاهية، والثقافة التنظيمية، والإنتاجية، فإن الدراسة الحالية تتفرد بعدد من الجوانب التي تمنحها قيمة علمية وتطبيقية مميزة مقارنة بتلك الدراسات.

التركيز على الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية

تتميز هذه الدراسة بتركيزها على قطاع الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية، وهو مجال لا يزال محدود التداول في الأدبيات السابقة. ففي حين انصبت معظم الدراسات السابقة، مثل دراسة كيلينغ وآخرين (2015)، ولوبيز (2016)، وكلوبوتيك (2017)، على مؤسسات مستقرة في بيئات غربية كالمملكة المتحدة والسويد وبولندا، تتناول هذه الدراسة بيئة تنظيمية مختلفة تتسم بالديناميكية، وسرعة التغير، ومحدودية الموارد. وهذه الخصائص تجعل أثر تقنيات العمل عن بُعد في الشركات الناشئة مختلفاً بطبيعته عن أثره في المؤسسات الكبيرة والمستقرة، وهو جانب لم يحظ باهتمام كافٍ في الدراسات السابقة.

خصوصية السياق الثقافي السعودي

تكتسب هذه الدراسة أهميتها كذلك من كونها تُجرى في سياق ثقافي واجتماعي واقتصادي خاص يتمثل في المملكة العربية السعودية. فبيئة العمل السعودية ما تزال، إلى حد كبير، متأثرة بالنمط التقليدي القائم على الحضور المباشر والإشراف الوجيهي، مما يجعل التحول إلى العمل عن بُعد تحديًا لا يقتصر على الجانب التقني، بل يمتد إلى الأبعاد السلوكية والتنظيمية والمؤسسية. كما أن ارتباط هذا التحول بمستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرامج التحول الرقمي يمنح الدراسة بعدًا وطنيًا واستراتيجيًا لا يتوافر بالدرجة نفسها في كثير من الدراسات الأجنبية السابقة.

تكامل الإطار النظري وتعدد

ومن الجوانب التي تميز هذه الدراسة أيضًا اعتمادها على إطار نظري متكامل يجمع بين نموذج قبول التكنولوجيا، ونموذج متطلبات العمل والموارد، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية. ويمنح هذا التكامل الدراسة قدرة أكبر على تفسير العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين من زوايا متعددة تشمل تقبل التقنية، وتأثيرها في الضغوط والموارد الوظيفية، ومدى انسجامها مع البنية الاجتماعية والتنظيمية للمؤسسة. وفي المقابل، اكتفت كثير من الدراسات السابقة بالوصف أو التحليل الجزئي دون الاستناد إلى إطار نظري شامل ومترابط.

تحليل العوامل المؤثرة في العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية

لا تقتصر الدراسة الحالية على قياس الأثر المباشر لتقنيات العمل عن بُعد في الإنتاجية، بل تمتد إلى فحص مجموعة من العوامل الوسيطة والمعدلة التي قد تؤثر في هذه العلاقة، مثل الثقافة المؤسسية، والدعم الإداري، وكفاءة البنية التحتية الرقمية، والمهارات التقنية لدى الموظفين. وهذا التوجه يمنح الدراسة عمقًا تحليليًا أكبر، بخلاف بعض الدراسات السابقة التي ركزت على متغيرات محددة دون التوسع في العوامل السلوكية والتنظيمية المرتبطة بها. فعلى سبيل المثال، ربطت دراسة كازيكامي (2020) بين الإنتاجية وعدد ساعات العمل، لكنها لم تتناول بصورة كافية الأبعاد التنظيمية والسلوكية التي تؤثر في الاستخدام الفعال للتقنيات.

البعد التطبيقي وصناعة القرار

وتتسم هذه الدراسة كذلك بطابعها التطبيقي الواضح، إذ تهدف إلى تقديم نتائج وتوصيات يمكن الاستفادة منها عمليًا من قبل مؤسسي الشركات الناشئة، ومديري الموارد البشرية، والجهات الحكومية المعنية بدعم

الابتكار وريادة الأعمال. وتمثل هذه السمة إضافة مهمة، إذ إن عددًا من الدراسات السابقة ركز على الجوانب النفسية أو التنظيمية للعمل عن بُعد دون أن يربط نتائجها بصورة مباشرة بالقرارات الإدارية والاستراتيجية.

قياس الإنتاجية بمنظور شامل

ومن أوجه التميز أيضًا أن الدراسة لا تتبنى مفهومًا تقليديًا ضيقًا للإنتاجية يقتصر على عدد المهام المنجزة أو ساعات العمل، بل تسعى إلى قياسها من خلال منظور أكثر شمولًا يتضمن الكفاءة، والابتكار، والرضا الوظيفي، والقدرة على تحقيق الأهداف في بيئة عمل رقمية. ويسهم هذا التوجه في تقديم صورة أكثر واقعية وعمقًا عن الإنتاجية داخل الشركات التقنية الناشئة.

الارتباط بالرؤية الوطنية والتنمية الاقتصادية

أخيرًا، تتفرد هذه الدراسة بارتباطها المباشر بمستهدفات رؤية المملكة 2030، ولا سيما ما يتعلق بالتحول الرقمي، وتنمية الاقتصاد القائم على المعرفة، وتعزيز بيئات ريادة الأعمال. ومن خلال ما قد توفره من نتائج ومعطيات دقيقة، يمكن أن تسهم الدراسة في دعم رسم السياسات المستقبلية المتعلقة بسوق العمل الرقمي وتطوير ممارسات العمل المرن، وهو بعد استراتيجي لم يكن حاضرًا بوضوح في كثير من الدراسات السابقة.

1.9 المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على تصميم بحثي كمي ذي طابع وصفي تحليلي، لملاءمته لطبيعة الموضوع محل الدراسة، والتمثل في بحث العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين لدى فئة محددة هي موظفو الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. ويسهم هذا المنهج في جمع البيانات الكمية بصورة منظمة، وتحليلها بطريقة منهجية تساعد على الكشف عن الأنماط السائدة، وتحديد طبيعة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، فضلًا عن استكشاف الدلالات التفسيرية المحتملة لهذه العلاقة.

1.9.1. تصميم البحث

تعتمد الدراسة على تصميم استقصائي مقطعي، إذ تُجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة بهدف التعرف إلى تجارب الموظفين مع تقنيات العمل عن بُعد وتقييمها. ويُعد هذا التصميم مناسبًا لدراسة التصورات والنتائج المرتبطة باستخدام التكنولوجيا داخل الشركات التقنية الناشئة المنتشرة في مناطق مختلفة من

المملكة العربية السعودية. كما يتيح هذا التصميم إمكانية مقارنة عدد من المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية، مثل الدور الوظيفي، وحجم الشركة، ومستوى الخبرة في استخدام أدوات العمل عن بُعد.

1.9.2. مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية التي تتبنى نماذج العمل عن بُعد أو العمل الهجين. ويشمل ذلك العاملين في شركات تطوير البرمجيات، وشركات التقنية المالية الناشئة، ومنصات التجارة الإلكترونية، ومؤسسات تقديم خدمات تقنية المعلومات.

أما فيما يتعلق بأسلوب المعاينة، فستعتمد الدراسة على العينة الهادفة غير الاحتمالية، وذلك لاختيار المشاركين الذين يمتلكون خبرة فعلية في استخدام تقنيات العمل عن بُعد لمدة لا تقل عن ستة أشهر. ويهدف هذا الاختيار إلى ضمان ملائمة البيانات المتحصلة ورفع مستوى موثوقية الاستجابات.

وبالنسبة إلى حجم العينة، فمن المتوقع أن تضم الدراسة نحو 150 مشاركًا، استنادًا إلى طبيعة الدراسة ونطاقها، وبلاستفادة من ما أشارت إليه الأدبيات المنهجية ذات الصلة من أن هذا العدد يعد مناسبًا لتحقيق مستوى مقبول من التحليل الإحصائي في مثل هذه الدراسات (Sekaran & Bougie، 2016).

1.9.3. أدوات الدراسة :

تتمثل الأداة الرئيسة لجمع البيانات في استبيان إلكتروني منظم يُصمم باستخدام نماذج جوجل أو أي منصة إلكترونية مماثلة. ويُقسم الاستبيان إلى خمسة أقسام رئيسة تغطي أبعاد الدراسة المختلفة.

يتناول القسم الأول البيانات الديموغرافية، ويشمل مجموعة من المتغيرات الأساسية، مثل العمر، والجنس، والمسمى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة، ونمط العمل المعتمد، سواء كان عملاً عن بُعد، أو هجينًا، أو حضوريًا مكتبيًا.

أما القسم الثاني فيختص باستخدام التكنولوجيا، ويهدف إلى قياس مستوى استخدام أدوات العمل عن بُعد وأنواعها، مثل Zoom و Microsoft Teams و Slack و Trello.

ويُعنى القسم الثالث بسهولة الاستخدام والمنفعة المتصورة، وذلك بالاستناد إلى نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، حيث يشتمل على مجموعة من الفقرات المصاغة وفق مقياس ليكرت لقياس تصورات الموظفين حول مدى فائدة هذه الأدوات وسهولة التعامل معها.

بينما يركز القسم الرابع على مؤشرات الإنتاجية، من خلال تقييم كفاءة إنجاز المهام، ومستوى التركيز، وجودة التواصل، والنتائج المتصورة للأداء.

أما القسم الخامس فيتناول العوائق والتحديات المرتبطة باستخدام تقنيات العمل عن بُعد، مثل الشعور بالعزلة، والمشكلات التقنية، وضعف التدريب، والإرهاق الرقمي.

ولضمان جودة الأداة، سيُعرض الاستبيان على عدد من المحكمين المختصين للتحقق من صدق المحتوى، كما سيُجرى اختبار تجريبي على عينة أولية مكونة من 20 مستجيباً؛ بهدف التأكد من وضوح الفقرات وقياس مستوى الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ، على ألا يقل عن (0.70).

1.9.4 حدود الدراسة :

أولاً: الحدود الزمانية

تُطبق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2025/2024، وتمتد زمنياً من شهر مارس إلى شهر يونيو 2025. وبناءً على ذلك، فإن البيانات التي سيتم جمعها تعكس واقع العمل عن بُعد خلال هذه الفترة المحددة، والتي قد تتأثر بجملة من المتغيرات الزمنية، مثل استحداث سياسات عمل جديدة، أو حدوث تغيرات في البيئة الاقتصادية أو التقنية. ومن ثم، فإن تعميم نتائج الدراسة على فترات زمنية لاحقة ينبغي أن يتم بحذر، في ظل ما قد يشهده مجال التكنولوجيا وبيئات العمل من تطورات وتغيرات مستمرة.

ثانياً: الحدود المكانية

تتخصر الدراسة في الشركات التقنية الناشئة داخل المملكة العربية السعودية، دون أن تمتد إلى شركات ناشئة في دول أخرى أو في بيئات تنظيمية مختلفة. ويشمل ذلك الشركات الموجودة في مدن رئيسة مثل الرياض، وجدة، والخبر، والدمام، باعتبارها من أبرز المراكز التي يتركز فيها النشاط التقني وريادة الأعمال في المملكة. وعليه، فإن الدراسة لا تشمل الشركات غير التقنية ولا المؤسسات الواقعة خارج السعودية، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على بيئات عمل أخرى تختلف من حيث الثقافة التنظيمية أو مستوى البنية التحتية التقنية.

ثالثاً: الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على بحث العلاقة بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد، مثل Zoom و Trello و Slack، وبين إنتاجية الموظفين في بيئة الشركات التقنية الناشئة. ولا تمتد لتشمل موضوعات أخرى، مثل رضا العملاء، أو الأداء المالي، أو الابتكار المؤسسي على المستوى العام. كما أنها لا تتناول جميع أشكال التكنولوجيا الرقمية، وإنما تركز تحديدًا على الأدوات المستخدمة بصورة مباشرة في تنظيم العمل عن بُعد، وتنسيق المهام، وتعزيز التواصل المهني بين أعضاء الفرق.

1.9.5 تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج IBM SPSS الإحصائي، الموصى به للتحليل الكمي لما يتمتع به من إمكانيات إحصائية متقدمة. سيتم استخدام الإحصاءات الوصفية (المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والتكرارات) لتلخيص الاستجابات.

سيتم استخدام الإحصاءات الاستدلالية (الارتباط، والانحدار، وتحليل التباين) لاختبار الفرضيات ودراسة العلاقات بين المتغيرات.

عند الضرورة، سيتم استخدام برنامج Microsoft Excel لإجراء النسب الإحصائية الأساسية، وعرض البيانات بصريًا، والتحليل الأولي.

يُوصى بتحديد البرنامج الإحصائي المستخدم في الدراسة. لذا، سيعتمد هذا البحث بشكل أساسي على برنامج SPSS، مع استخدام Excel كأداة مساعدة لتحليل النسب ومعالجة البيانات الأساسية.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والاطار النظري

أولاً: الدراسات السابقة

شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بدراسة أثر تقنيات العمل عن بُعد في إنتاجية الموظفين، خاصة في ظل التحولات الكبيرة التي فرضتها جائحة كوفيد-19 على أنماط العمل التقليدية. وقد تناولت الأدبيات السابقة هذا الموضوع من زوايا متعددة، إلا أن معظمها ركز على البيئات الغربية أو على المؤسسات الكبرى، الأمر الذي يكشف عن حاجة واضحة إلى دراسات تتناول بيئات الشركات الناشئة في الدول النامية، ومنها المملكة العربية السعودية.

فقد تناولت دراسة أوماريني (2017) التقدم التكنولوجي في الصناعة المصرفية والتحديات المصاحبة له، حيث ناقشت التحولات التي شهدتها القطاع المصرفي نتيجة التسارع في التطور التقني، وما استلزمه ذلك من إعادة تصميم العمليات التقليدية بما يتوافق مع متطلبات الاقتصاد الرقمي. وأظهرت نتائج الدراسة أن التقدم التكنولوجي يمثل عاملاً استراتيجياً في رفع كفاءة البنوك وتحسين جودة خدماتها، إلا أن نجاح هذا التحول يتطلب استثمارات كبيرة وتطويراً في البنية المؤسسية، إلى جانب تبني نماذج مرنة تدعم الابتكار المستمر.

كما استعرضت دراسة فروست وآخرين (2020) مسألة التكامل التكنولوجي في البنوك وانعكاساته التنظيمية، مع التركيز على أثر الأنظمة الإلكترونية المترابطة، والذكاء الاصطناعي، وتقنيات البلوك تشين في العمليات المالية. وتوصلت الدراسة إلى أهمية تطوير أطر تنظيمية وتشريعية واضحة تستجيب لمتطلبات التحول التقني، وتحقيق التوازن بين الابتكار وحماية الخصوصية وحقوق العملاء.

وفي السياق نفسه، ركزت دراسة غومبر وآخرين (2018) على قضايا الأمان والخصوصية في البنوك الرقمية، حيث ناقشت المخاطر الأمنية المرتبطة بسرية البيانات وتبادل المعلومات، مثل الهجمات السيبرانية واختراق قواعد البيانات. وأكدت نتائج الدراسة ضرورة بناء بروتوكولات أمنية شاملة ومرنة، إلى جانب تعزيز ثقافة الأمن السيبراني وتدريب الموظفين على إدارة المخاطر الرقمية.

أما دراسة الجبري (2015) فقد تناولت تجربة البنوك السعودية في التحول الرقمي، وهدفت إلى تقييم نجاحها في تطبيق الخدمات الإلكترونية، مثل التطبيقات المصرفية والإنترنت البنكي وأجهزة الصراف الذكية. وأظهرت النتائج وجود تطور واضح في البنية التحتية الرقمية للبنوك السعودية، مع استمرار بعض التحديات المتعلقة بتكامل القنوات الرقمية وتحسين تجربة المستخدم، الأمر الذي يستلزم مزيداً من الاستثمار في الحلول المالية المبتكرة وبرامج التوعية الرقمية.

وفيما يتعلق بموضوع العمل عن بُعد بشكل مباشر، هدفت دراسة كيلينغ وآخرين (2015) إلى فحص أثر بيئة العمل المرنة والعمل عن بُعد في الخصوصية والشعور بالازدحام والرضا الوظيفي. وأوضحت النتائج أن بيئات العمل المرنة تمنح الموظفين قدرًا أكبر من التحكم في الخصوصية، غير أن الموظفين العاملين عن بُعد أو في بيئات غير ثابتة قد يواجهون مستويات أعلى من الإرهاق الناتج عن كثرة التفاعل والتنقل، مما قد ينعكس سلبيًا على رضاهم العام.

كما تناولت دراسة لوبيز (2016) ثقافة العمل عن بُعد في شركات تقنية المعلومات، من خلال تجربة تطبيقية داخل شركة سويدية اعتمدت هذا النمط لمدة خمسة أشهر. وأظهرت النتائج أن العمل عن بُعد أسهم في تعزيز المرونة وتحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، إلا أنه في الوقت نفسه أثار تحديات مرتبطة بضعف الترابط بين الزملاء، وغموض بعض المهام، وصعوبة الحفاظ على مستوى عالٍ من التعاون داخل الفرق.

وفي السياق ذاته، بحثت دراسة كلوبوتيك (2017) مزايا وعيوب العمل عن بُعد من وجهة نظر الموظفين الشباب، حيث بينت النتائج أن من أبرز مزايا هذا النمط الحرية في تنظيم وقت العمل وتوفير الوقت المرتبط بالتنقل، مما يسهم في رفع التركيز والإنتاجية. وفي المقابل، برزت عدة تحديات، من أهمها العزلة الاجتماعية، وضعف الفصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، وازدياد الحاجة إلى التنظيم الذاتي. أما دراسة نجم (2018) فقد ركزت على قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بُعد وعلاقتها بالإنتاجية في قطاع غزة، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة البنية التحتية التقنية ومستوى الإنتاجية. كما أوضحت أن ارتفاع الكفاءة الرقمية لدى الأفراد يسهم في تعزيز أدائهم في بيئات العمل الافتراضية، وهو ما يؤكد أهمية التدريب التقني والتأهيل الرقمي.

كذلك، هدفت دراسة كازيكامي (2020) إلى تحليل آليات تحسين الإنتاجية من خلال العمل عن بُعد، وتوصلت إلى أن هذا النمط يسهم في رفع الإنتاجية عندما تكون ساعات العمل معتدلة. أما عند امتداد ساعات العمل لفترات طويلة، فإن ذلك يؤدي إلى ضغوط نفسية تنعكس سلبيًا على الأداء. وأوصت الدراسة بتبني سياسات عمل مرنة وتنظيم ساعات العمل بما يحقق التوازن بين الأداء والرفاه النفسي.

ومن زاوية أخرى، تناولت دراسة رزق (2020) دور المرونة الاستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال خلال جائحة كورونا، وأظهرت وجود علاقة إيجابية بين المرونة المؤسسية وقدرة المؤسسات على الاستمرار في تقديم خدماتها أثناء الأزمات. وتبرز أهمية هذه الدراسة في تأكيدها أن النظم التشغيلية المرنة تمثل عنصرًا حاسمًا في مواجهة الظروف الطارئة.

وفي السياق العربي أيضًا، درست العمامرة (2020) أثر جائحة كوفيد-19 على أداء شركات التأمين في الأردن، من خلال تحليل الأبعاد المالية والفنية والتكنولوجية والبشرية. وأظهرت النتائج أن الجائحة تركت أثرًا واضحًا في الجانبين البشري والتكنولوجي، خاصة فيما يتعلق بتدريب الموظفين وتفعيل المنصات الرقمية، في حين كان الأثر المالي أقل حدة نسبيًا. وأوصت الدراسة بإعادة هيكلة أنظمة العمل وتعزيز الاستثمار في البنية الرقمية.

وتشير هذه الدراسات مجتمعة إلى أن العمل عن بُعد وتقنياته يرتبطان بجملة من الآثار المتباينة التي تشمل تعزيز المرونة، وتحسين التوازن بين الحياة والعمل، ورفع الإنتاجية في بعض الحالات، مقابل تحديات تتعلق بالعزلة، والإرهاق، وضعف التواصل، والحاجة إلى بنية تنظيمية وتقنية أكثر نضجًا. كما تكشف هذه الأدبيات عن محدودية الدراسات التي تناولت الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية تحديدًا، وهو ما يبرز أهمية الدراسة الحالية في سد هذه الفجوة المعرفية.

ثانياً: الإطار النظري

أولاً: مقدمة الإطار النظري

يمثل الإطار النظري أحد المرتكزات الأساسية في أي دراسة علمية، إذ يوفر الخلفية المفاهيمية التي يستند إليها الباحث في تفسير الظاهرة محل الدراسة، كما يوجهه في تحديد العلاقات بين المتغيرات الرئيسية وفهم طبيعتها. ويقصد بالإطار النظري مجموعة المفاهيم والنظريات والنماذج التي يعتمد عليها الباحث لبناء تصوره العلمي للموضوع، وتوجيه منهجية البحث، وتحليل البيانات في ضوء أسس نظرية واضحة. كما يسهم الإطار النظري في صياغة فرضيات الدراسة، ويمنح النتائج المتوقعة تفسيرًا منطقيًا ومنهجيًا، بما يعزز الطابع العلمي للدراسة.

وتتجلى أهمية الإطار النظري في كونه يشكل حلقة وصل بين الجانب التطبيقي للدراسة والأسس العلمية المستمدة من الأدبيات السابقة، وهو ما يرفع من مستوى مصداقية البحث ويمنحه قدرة أكبر على تقديم تفسير متماسك للظاهرة المدروسة. وفي هذه الدراسة، التي تتناول فعالية تقنيات العمل عن بُعد في إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية، يسهم الإطار النظري في تفسير كيفية تفاعل عدد من المتغيرات، مثل التكنولوجيا، والثقافة التنظيمية، والدعم الإداري، مع إنتاجية الموظف داخل بيئة عمل مرنة ومتغيرة بطبيعتها مثل الشركات الناشئة.

وتبرز العلاقة بين النظرية والسياس العمل للدراسة من خلال الحاجة إلى فهم سلوكيات الموظفين وتفاعلاتهم مع أدوات وتقنيات العمل عن بُعد، خاصة في ظل التحولات التي فرضتها جائحة كوفيد-19، والاتجاه المتزايد نحو بيئات العمل الرقمية. وتعد الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية بيئة مناسبة لدراسة مدى تكيف الأفراد مع أنماط العمل المرنة والتقنيات الرقمية، لا سيما في ظل الدعم الذي توليه الدولة للتحويل الرقمي ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030. ومن هنا، فإن تبني إطار نظري متين يساهم في استيعاب هذه الظاهرة وتحليل أبعادها المختلفة بما يتوافق مع الواقع العملي.

وانطلاقاً من ذلك، اعتمدت الدراسة على ثلاث نظريات رئيسة لتأطير موضوعها، هي: نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، ونموذج المطالب والموارد الوظيفية (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS). وقد اختير نموذج قبول التكنولوجيا لتفسير سلوك الموظفين تجاه استخدام أدوات العمل عن بُعد مثل Zoom وSlack، استناداً إلى مفهومي المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام. أما نموذج المطالب والموارد الوظيفية، فقد تم تبنيه لقدرته على تفسير أثر الأدوات التقنية في الضغوط الوظيفية، والدعم التنظيمي، والإجهاد المهني. في حين تساهم نظرية النظم الاجتماعية التقنية في تفسير التفاعل بين التكنولوجيا والثقافة التنظيمية، وهو بعد بالغ الأهمية لفهم واقع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. ويتيح الجمع بين هذه النظريات بناء منظور تحليلي شامل ومتكامل للعلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية في سياق ناشئ ومتغير، بما يمنح الدراسة قيمة نظرية وعملية في آن واحد.

ثانياً: المفاهيم الأساسية المرتبطة بالدراسة

1. العمل عن بُعد

يشير العمل عن بُعد إلى أداء المهام والوظائف خارج نطاق المكاتب التقليدية، بالاعتماد على وسائل الاتصال والتقنيات الرقمية، بما يتيح للموظفين إنجاز أعمالهم من المنزل أو من أي موقع آخر خارج المؤسسة. ولا يقتصر هذا المفهوم على مجرد الابتعاد المكاني عن مقر العمل، بل يشمل أيضاً تحولات في أساليب التواصل، والإشراف، وإدارة الوقت. وقد ظهر العمل عن بُعد في عدة صور، من أبرزها العمل الكامل عن بُعد، والعمل الجزئي عن بُعد، والنموذج الهجين الذي يجمع بين الحضور الفعلي والتواصل الافتراضي وفق ترتيبات مرنة. وقد تسارع تبني هذا النمط عالمياً عقب جائحة كوفيد-19، التي فرضت واقعاً جديداً على بيئات العمل وأجبرت كثيراً من المؤسسات على الانتقال السريع إلى النمط الرقمي. وفي

المملكة العربية السعودية، أسهمت الجائحة بدورها في تسريع التحول الرقمي داخل المؤسسات بما ينسجم مع أهداف رؤية 2030

2. تقنيات العمل عن بُعد

ترتبط فاعلية العمل عن بُعد إلى حد كبير بتوفر تقنيات العمل الرقمي وتكاملها، وتشمل هذه التقنيات مجموعة من الأدوات التي تسهل التواصل، والتعاون، وتنظيم المهام، ومتابعة الأداء. ومن أبرز أدوات الاتصال المستخدمة في هذا المجال: Zoom، وMicrosoft Teams، وSlack، وهي أدوات تتيح عقد الاجتماعات الافتراضية، وإدارة المحادثات، وتبادل الملفات والمعلومات بين أعضاء الفرق. كما تشمل أدوات إدارة المهام والمشروعات تطبيقات مثل Trello، وAsana، وJira، التي تساعد على تنظيم العمل وتوزيع المهام ومتابعة التقدم في إنجازها. وتوجد أيضًا أدوات أخرى تُستخدم في التتبع والتقييم، مثل برمجيات احتساب ساعات العمل أو قياس الأداء ومتابعة نسب الإنجاز. وتكمن أهمية هذه الأدوات في قدرتها على رفع إنتاجية الفرق متى ما استُخدمت بصورة فعالة وفي إطار سياسات تنظيمية واضحة.

3. إنتاجية الموظف

يقصد بإنتاجية الموظف قدرته على تحقيق نتائج عملية بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة خلال فترة زمنية معينة، مع الأخذ في الاعتبار جودة المخرجات وحسن توظيف الموارد المتاحة. ولا تقتصر الإنتاجية على الكم فقط، بل تشمل أبعادًا متعددة، من أهمها: عدد المهام المنجزة، وجودة الأداء، والالتزام الزمني، والقدرة على الإبداع وتقديم الحلول المبتكرة. وتختلف آليات قياس الإنتاجية باختلاف بيئات العمل؛ ففي البيئة التقليدية غالبًا ما تُقاس من خلال الحضور والانضباط المكاني، في حين تعتمد البيئات الرقمية على الإنجاز الفعلي، ومستوى التفاعل عبر المنصات، وقدرة الموظف على التنظيم الذاتي وإدارة وقته بكفاءة. ومن ثم، فإن فهم إنتاجية الموظف في بيئة العمل عن بُعد يتطلب النظر إليها بوصفها مفهومًا متعدد الأبعاد يتجاوز المؤشرات التقليدية.

4. الشركات التقنية الناشئة

تشير الشركات التقنية الناشئة إلى المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة التي تكون في مراحلها الأولى، وتعتمد بصورة أساسية على الابتكار التكنولوجي في تقديم منتجات أو خدمات جديدة. وتمتاز هذه الشركات بمرونتها العالية، وسرعة تكيفها مع تغيرات السوق، وتركيزها على الحلول الإبداعية، إلا أنها غالبًا ما تواجه تحديات ترتبط بمحدودية الموارد المالية والبشرية. وفي المملكة العربية السعودية، شهدت هذه الشركات دعمًا ملحوظًا من خلال عدد من البرامج والمبادرات الحكومية، مثل "منشآت" و"مسك"

الابتكار"، مما أسهم في تنشيط منظومة ريادة الأعمال التقنية. ومع ذلك، فإن تنظيم بيئة العمل عن بُعد داخل هذه الشركات لا يخلو من تحديات، من أبرزها تفاوت الجاهزية الرقمية، وضعف بعض السياسات الإدارية، وقلة الخبرة في الإدارة الافتراضية، وصعوبة متابعة الأداء في حال غياب الأدوات الاحترافية. ولذلك، فإن فهم طبيعة هذه البيئة يُعد ضروريًا لتحليل العلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية بصورة دقيقة.

ثالثًا: النظريات المفسرة للعلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية

1. نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)

يعد نموذج قبول التكنولوجيا من أكثر النماذج استخدامًا في تفسير سلوك الأفراد تجاه تبني التقنيات الجديدة واستخدامها. وقد طوره ديفيس عام 1989، بهدف تفسير العوامل التي تؤثر في مدى تقبل الأفراد للتكنولوجيا داخل بيئة العمل. ويرتكز هذا النموذج على متغيرين أساسيين هما: المنفعة المتصورة، أي مدى اعتقاد المستخدم بأن التقنية ستسهم في تحسين أدائه الوظيفي، وسهولة الاستخدام المتصورة، أي مدى شعوره بأن استخدام التقنية لا يتطلب جهدًا كبيرًا أو مهارات معقدة. وفي سياق العمل عن بُعد، يساعد هذا النموذج في تفسير مدى تقبل الموظفين لأدوات مثل Zoom وTrello وSlack، بناءً على إدراكهم لفوائدها في تسهيل العمل ورفع الإنتاجية، ومدى سهولة استخدامها. وقد بينت دراسات لاحقة وجود علاقة إيجابية بين هذين البعدين وبين الاستخدام الفعلي للتكنولوجيا، مما يجعل هذا النموذج إطارًا مناسبًا لتحليل سلوك الموظفين في الشركات التقنية الناشئة تجاه أدوات العمل عن بُعد.

2. نموذج المطالب والموارد الوظيفية (JD-R)

يركز نموذج المطالب والموارد الوظيفية على تحليل أثر التوازن بين متطلبات العمل وموارده في الأداء الوظيفي والصحة النفسية للعاملين. ويقسم هذا النموذج بيئة العمل إلى جانبين رئيسيين: المطالب الوظيفية، مثل عبء العمل، والضغط الزمني، والتشتت الرقمي، والموارد الوظيفية، مثل المرونة، والدعم التنظيمي، والأدوات المناسبة، والاستقلالية في أداء العمل. وفي بيئات العمل عن بُعد، يمكن للتقنيات الرقمية أن تؤدي دورًا مزدوجًا؛ فقد تكون موردًا داعمًا يعزز المرونة ويسهم في تحسين التواصل وتوزيع المهام، وقد تتحول في المقابل إلى مصدر ضغط إذا أفرط في استخدامها أو لم تُنظم بصورة جيدة. فعلى سبيل المثال، قد تساعد بعض الأدوات الرقمية في توضيح الأدوار وتحسين متابعة الأداء، لكنها قد تؤدي أيضًا إلى الإرهاق الرقمي إذا أسهمت في إطالة فترات الاتصال أو إضعاف الحدود بين العمل والحياة

الخاصة. ومن ثم، فإن هذا النموذج يوفر إطارًا مناسبًا لفهم ما إذا كانت التقنيات المستخدمة في العمل عن بُعد تعزز إنتاجية الموظف أو تزيد من الضغوط الواقعة عليه.

3. نظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)

تعد نظرية النظم الاجتماعية التقنية من النظريات المبكرة التي اهتمت بدراسة العلاقة بين الإنسان والتكنولوجيا داخل المؤسسات. وتقوم هذه النظرية على افتراض أن الأداء الأمثل لا يتحقق من خلال تطوير الجانب التقني فقط، بل من خلال تحقيق التكامل بين النظام الاجتماعي، الذي يشمل الأفراد والعلاقات والثقافة التنظيمية، والنظام التقني، الذي يشمل الأدوات والبرمجيات والإجراءات المستخدمة في العمل. وفي سياق العمل عن بُعد، تفيد هذه النظرية بأن استخدام أدوات مثل Slack أو Asana لا يكون فعالاً إلا إذا صاحبه تغير في أساليب القيادة، والتواصل، وبناء ثقافة تنظيمية رقمية داعمة. ولذلك، فإن نجاح تطبيق تقنيات العمل عن بُعد لا يرتبط فقط بكفاءة الأدوات ذاتها، بل يتوقف أيضًا على مدى قدرة المنظمة على التكيف السلوكي والثقافي مع التحول الرقمي. ويمنح هذا المنظور الدراسة الحالية قدرة أكبر على تفسير كيف تؤثر الثقة، والتفاعل، والبيئة التنظيمية الداخلية في نجاح استخدام تقنيات العمل عن بُعد داخل الشركات التقنية الناشئة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

تمهيد

تعتمد هذه الدراسة على منهج بحثي كمي ذي طابع وصفي تحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الموضوع المتمثل في دراسة العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين لدى فئة محددة هي موظفو الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. ويتيح هذا المنهج جمع البيانات الكمية بصورة منظمة وتحليلها بشكل منهجي، بما يساعد في الكشف عن الأنماط السائدة، وتحديد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، واستكشاف الدلالات التفسيرية المحتملة لهذه العلاقة.

1. تصميم البحث

تعتمد الدراسة على تصميم استقصائي مقطعي، حيث يتم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة بهدف تقييم تجارب الموظفين المرتبطة باستخدام تقنيات العمل عن بُعد. ويُعد هذا التصميم مناسباً لدراسة التصورات والنتائج المتصلة باستخدام التكنولوجيا داخل الشركات التقنية الناشئة المنتشرة في مناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية. كما يتيح مقارنة عدد من المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية، مثل المسمى الوظيفي، وحجم الشركة، ومستوى الخبرة في استخدام أدوات العمل عن بُعد.

2. مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية التي تطبق أنماط العمل عن بُعد أو العمل الهجين. ويشمل ذلك العاملين في شركات تطوير البرمجيات، وشركات التقنية المالية الناشئة، ومنصات التجارة الإلكترونية، ومؤسسات تقديم خدمات تقنية المعلومات.

وفيما يتعلق بأسلوب المعاينة، ستعتمد الدراسة على العينة الهادفة غير الاحتمالية، وذلك لاختيار المشاركين الذين يمتلكون خبرة لا تقل عن ستة أشهر في استخدام تقنيات العمل عن بُعد. ويهدف هذا الاختيار إلى ضمان ملاءمة المشاركين لطبيعة الدراسة، وتعزيز موثوقية البيانات المستخلصة من استجاباتهم.

أما بالنسبة إلى حجم العينة، فمن المتوقع أن تضم الدراسة نحو 150 مشاركاً، استناداً إلى الدراسات المشابهة وطبيعة الدراسة ونطاقها، ويُعد هذا العدد مناسباً من الناحية الإحصائية لتحقيق مستوى مقبول من التحليل في قطاع الشركات الناشئة (Sekaran & Bougie، 2016).

3. أداة الدراسة

تتمثل الأداة الرئيسة لجمع البيانات في استبيان إلكتروني منظم يتم تصميمه باستخدام نماذج جوجل أو أي منصة إلكترونية مماثلة. وينقسم هذا الاستبيان إلى خمسة أقسام رئيسة تغطي الأبعاد الأساسية للدراسة.

يتناول القسم الأول البيانات الديموغرافية، ويشمل متغيرات مثل العمر، والجنس، والمسمى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة، ونمط العمل، سواء أكان عن بُعد، أم هجيناً، أم حضورياً مكتبياً.

أما القسم الثاني فيركز على استخدام التكنولوجيا، ويهدف إلى قياس مستوى استخدام أدوات العمل عن بُعد وأنواعها، مثل Zoom و Microsoft Teams و Slack و Trello.

ويختص القسم الثالث بسهولة الاستخدام والمنفعة المتصورة، استناداً إلى نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، حيث يتضمن فقرات مصاغة وفق مقياس ليكرت لقياس تصورات الموظفين حول مدى فائدة هذه الأدوات وسهولة استخدامها.

بينما يتناول القسم الرابع مؤشرات الإنتاجية، من خلال تقييم كفاءة إنجاز المهام، ومستويات التركيز، وجودة التواصل، والنتائج المتصورة للأداء.

أما القسم الخامس فيعالج العوائق والتحديات المرتبطة باستخدام تقنيات العمل عن بُعد، مثل الشعور بالعزلة، والمشكلات التقنية، وضعف التدريب، والإرهاق الرقمي.

ولضمان جودة الأداة، سيُعرض الاستبيان على عدد من المحكمين المختصين للتحقق من صدق المحتوى، كما سيُجرى اختبار تجريبي على عينة أولية مكونة من 20 مستجيباً للتأكد من وضوح الفقرات وقياس مستوى الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، على ألا يقل عن (0.70).

حدود الدراسة

أولاً: الحدود الزمانية

تُجرى هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2025، وتمتد زمنياً من شهر مارس إلى شهر يونيو 2025. وبناءً على ذلك، فإن البيانات التي سيتم جمعها تعكس ظروف العمل عن بُعد خلال هذه الفترة المحددة، والتي قد تتأثر بعدد من المتغيرات الزمنية، مثل استحداث سياسات عمل جديدة أو حدوث تغيرات في البيئة الاقتصادية أو التقنية. ومن ثم، فإن تعميم نتائج الدراسة على فترات زمنية لاحقة ينبغي أن يتم بحذر، في ظل ما قد يشهده مجال التكنولوجيا وبيئات العمل من تطورات مستمرة.

ثانياً: الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية، دون أن تمتد إلى شركات ناشئة في دول أخرى أو في بيئات تنظيمية مختلفة. ويشمل ذلك الشركات التي تتخذ من مدن مثل الرياض، وجدة، والخبر، والدمام مقرات لها، باعتبارها من أبرز المراكز التي يتركز فيها النشاط التقني وريادة الأعمال في المملكة. وعليه، فإن الدراسة لا تشمل الشركات غير التقنية ولا المؤسسات الواقعة خارج السعودية، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على بيئات عمل أخرى تختلف في ثقافتها التنظيمية أو مستوى بنيتها التحتية التقنية.

ثالثاً: الحدود الموضوعية

تتخصص الدراسة في تحليل العلاقة بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد، مثل Zoom و Trello و Slack، وبين إنتاجية الموظفين في بيئة الشركات التقنية الناشئة. ولا تمتد لتشمل موضوعات أخرى، مثل رضا العملاء، أو الأداء المالي، أو الابتكار المؤسسي العام. كما أنها لا تتناول جميع أشكال التكنولوجيا الرقمية، وإنما تركز تحديداً على الأدوات المستخدمة بصورة مباشرة في تنظيم العمل عن بُعد وتنسيق المهام وتعزيز التواصل المهني بين أعضاء الفرق.

4. تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج IBM SPSS الإحصائي، نظراً لما يتميز به من كفاءة في إجراء التحليلات الكمية واختبار الفرضيات. كما ستستخدم الإحصاءات الوصفية، مثل المتوسطات

الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات، من أجل تلخيص استجابات أفراد العينة وعرض خصائصها بصورة واضحة.

أما الإحصاءات الاستدلالية، فسيتم توظيفها لاختبار فرضيات الدراسة وفحص العلاقات بين المتغيرات، وذلك من خلال استخدام معاملات الارتباط، وتحليل الانحدار، وتحليل التباين، بحسب ما تقتضيه طبيعة البيانات وأهداف الدراسة.

وعند الحاجة، سيتم الاستعانة ببرنامج Microsoft Excel بوصفه أداة مساندة في إجراء بعض المعالجات الأولية للبيانات، وحساب النسب الإحصائية الأساسية، وتمثيل البيانات بصرياً. وبذلك، يعتمد البحث بصورة رئيسة على برنامج SPSS في التحليل الإحصائي، في حين يستخدم Excel بوصفه أداة مكملية في تنظيم البيانات ومعالجتها الأولية.

الفصل الرابع: المنهجية والاجراءات

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الكمي، وهو أحد أكثر المناهج شيوعاً في البحوث الاجتماعية والإدارية، حيث يُستخدم لوصف الظواهر كما هي على أرض الواقع، وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة دون التدخل في تغييرها. ويُعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى قياس فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في بيئة الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية.

يعتمد هذا المنهج على جمع بيانات ميدانية من عينة مختارة من الموظفين العاملين في شركات ناشئة تستخدم نماذج العمل عن بعد أو النماذج الهجينة، وتحليلها إحصائياً لفهم العلاقة بين استخدام أدوات العمل عن بُعد (مثل Zoom، Trello، Slack...) ومستوى الإنتاجية الوظيفية، إلى جانب تحليل أثر متغيرات بسيطة مثل الدعم التنظيمي، وضغط العمل، وبيئة الفريق.

وقد تم اختيار هذا المنهج لعدة أسباب، أهمها:

ملاءمته لقياس الاتجاهات والآراء وتقدير التأثيرات الكمية.

قابليته لتطبيق الأدوات الإحصائية لاختبار الفرضيات.

قدرته على تقديم نتائج قابلة للتعميم على الفئة المستهدفة من المجتمع البحثي

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركات الناشئة التقنية بالمملكة العربية السعودية، ممن يستخدمون تقنيات العمل عن بُعد بشكل كلي أو جزئي. وتشمل هذه الشركات تلك التي تعمل في مجالات مثل: تطوير البرمجيات، الخدمات التقنية، الحلول الرقمية، والتجارة الإلكترونية. وقد تم تحديد المجتمع في مدن رئيسية تحتضن بيئات رياضية نشطة مثل الرياض، جدة، الخبر، والدمام.

تم استخدام الأسلوب العشوائي الطبقي في اختيار عينة الدراسة، حيث تم توزيع المشاركين وفقاً لعدة طبقات (المدينة، نوع الشركة، نمط العمل: عن بعد، هجين، حضوري). وقد بلغ عدد أفراد العينة النهائية

250 مشاركًا، جميعهم من الموظفين ذوي الخبرة العملية في العمل عن بُعد لمدة لا تقل عن 6 أشهر، لضمان توفر الحد الأدنى من التفاعل مع التقنيات الرقمية محل الدراسة.

أداة البحث:

تم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات. وتم تصميم الاستبانة بناءً على أدبيات سابقة ونماذج علمية مُعتمدة، مثل نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، ونموذج JD-R، وتمت مراجعتها من قبل مجموعة من المحكمين الأكاديميين لضمان صدق المحتوى.

تكونت الاستبانة من خمسة محاور رئيسية:

البيانات الديموغرافية: تشمل العمر، الجنس، المدينة، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل (عن بُعد، هجين، حضوري).

استخدام تقنيات العمل عن بُعد: تقيس نوع الأدوات المستخدمة وتكرار استخدامها (Slack، Zoom، Trello...).

المنفعة وسهولة الاستخدام (TAM): تقيس مدى إدراك الموظف لفائدة وسهولة استخدام الأدوات.

الموارد والضغط (JD-R): تقيس مستوى الدعم الوظيفي، وضغط العمل، والمرونة الزمنية.

إنتاجية الموظف: تتناول الأداء، الجودة، الإنجاز، الرضا، والتركيز.

اعتمدت جميع محاور الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = أعارض بشدة، إلى 5 = أوافق بشدة).

صدق فقرات أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق الاستبانة عبر العرض على مجموعة من المختصين في مجالات الموارد البشرية والتكنولوجيا. كما أجري اختبار مبدئي (pilot test) على عينة مكونة من 20 موظفًا، للتأكد من وضوح البنود.

وقد تم حساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) للمجالات المختلفة، وجاءت النتائج كما يلي:

المحور	عدد البنود	معامل كرونباخ ألفا
استخدام التقنية	6	0.82
المنفعة وسهولة الاستخدام	7	0.87
الموارد والضغط	6	0.84
الإنتاجية	8	0.89
الإجمالي	27	0.91

جدول 1 معامل الثبات (كرونباخ ألفا)

وهذا يدل على ارتفاع مستوى الثبات الداخلي لجميع محاور الأداة.

أجري تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS (الإصدار 26)، وذلك بتطبيق الطرق التالية:

التحليل البنيوي الوصفي: معامل الالتواء الفرنسي، ومعامل الالتواء المرن، والتكرارات، والنسب.

تحليل التباين (ANOVA): الفروق بين المتغيرات الديموغرافية.

الارتباط (معامل ارتباط بيرسون): لدراسة العلاقة بين استخدام التكنولوجيا والإنتاجية.

الفروق بين الفروق البسيطة والمتعددة: لاختبار الفرضيات السببية وقياس تأثير متغير النشاط الميكروبي (الإنتاجية).

اختبار T: لدراسة الفروق حسب الجنس أو المهنة.

عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، الذي شمل موظفين يعملون في شركات ناشئة في مجال التكنولوجيا في مدن سعودية مثل الرياض وجدة والدمام والخبر، ممن لديهم خبرة في العمل عن بُعد أو بنظام هجين. صُمم الاستبيان إلكترونياً باستخدام نماذج جوجل، ثم وُزِعَ عبر قنوات التواصل المهنية، كالبريد الإلكتروني ومجموعات لينكدإن ومننديات الشركات الناشئة، مع ضمان السرية والخصوصية التامة.

تم الحصول على 250 استجابة كاملة وصحيحة للتحليل. يُعتبر هذا العدد مناسباً بالنظر إلى الحجم المُقدَّر لمجتمع الدراسة، والذي استند إلى بيانات كرانش بيس وعدد الشركات الناشئة المسجلة رسمياً في المملكة العربية السعودية عام 2024. ووفقاً لجدول طومسون (2012) لتحديد حجم العينة الأمثل لأبحاث المسح الاجتماعي، فإن حجم عينة يبلغ 250 يُمثل تمثيلاً كافياً بمستوى ثقة 95% وهامش خطأ $\pm 5\%$.

وقد تم توزيع العينة حسب المتغيرات الديموغرافية الآتية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي)

المتغير	العبارة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	185	74.0%
أنثى		65	26.0%
المجموع		250	100%
العمر	25 سنة أو أقل	42	16.8%
	من 26 إلى 35 سنة	103	41.2%
	من 36 إلى 45 سنة	78	31.2%
	أكثر من 45 سنة	27	10.8%
	المجموع	250	100%

المؤهل العلمي	بكالوريوس	171	68.4%
	ماجستير	63	25.2%
	دكتوراه	16	6.4%
	المجموع	250	100%

أظهرت نتائج توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس أن الذكور يمثلون النسبة الأعلى من المشاركين، إذ بلغت نسبتهم 74% من إجمالي العينة، مقابل 26% للإناث. ويعكس هذا التوزيع إلى حد كبير الواقع السائد في سوق العمل داخل الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية، حيث يتركز التوظيف غالباً في مجالات تقنية ترتفع فيها نسبة مشاركة الذكور، مثل تطوير البرمجيات، وإدارة الأنظمة، والأمن السيبراني. وعلى الرغم من التقدم الملحوظ في مشاركة المرأة السعودية في مجالات التقنية وريادة الأعمال خلال السنوات الأخيرة، فإن هذا التفاوت لا يزال قائماً بدرجة نسبية، الأمر الذي ينبغي أخذه في الاعتبار عند تفسير نتائج الدراسة وتعميمها.

أما فيما يتعلق بالفئة العمرية، فقد بينت النتائج أن النسبة الأكبر من المشاركين كانت ضمن الفئة العمرية من 26 إلى 35 سنة، حيث بلغت 41.2%، تلتها الفئة العمرية من 36 إلى 45 سنة بنسبة 31.2%. في المقابل، بلغت نسبة المشاركين الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة 16.8%، بينما سجلت الفئة التي تزيد أعمارها على 45 سنة أقل نسبة، إذ بلغت 10.8%. ويشير هذا التوزيع إلى أن غالبية العاملين في الشركات التقنية الناشئة ينتمون إلى الفئة العمرية الشابة والفعالة مهنيًا، وهي فئة غالباً ما تتمتع بدرجة أعلى من القدرة على التكيف مع تقنيات العمل عن بُعد، فضلاً عن امتلاكها المهارات التقنية اللازمة للتعامل مع بيئات العمل الرقمية. كما يعكس هذا التركيب العمري الطبيعة الديناميكية لقطاع الشركات الناشئة، الذي يعتمد في العادة على فرق عمل شابة تتسم بالمرونة وسرعة التكيف.

وفيما يخص المؤهل العلمي، أوضحت النتائج أن الغالبية الكبرى من أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة 68.4%، يليهم الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة 25.2%، ثم الحاصلون على درجة الدكتوراه بنسبة 6.4%. ويعكس هذا التوزيع ارتفاع المستوى الأكاديمي للعاملين في قطاع الشركات التقنية الناشئة، إذ تميل هذه الشركات إلى استقطاب الكفاءات المؤهلة علمياً، ولا سيما من التخصصات التقنية والعلمية. ومن شأن ذلك أن يعزز قدرة العاملين على استخدام أدوات العمل عن بُعد بكفاءة

وفاعلية. كما أن ارتفاع نسبة الحاصلين على مؤهلات دراسات عليا يعزز من موثوقية العينة، نظرًا لما قد يتمتع به هؤلاء من وعي أكبر وقدرة أدق على تقييم التقنيات الرقمية المستخدمة في بيئة العمل.

وبوجه عام، تشير الخصائص الديموغرافية للعينة إلى درجة مناسبة من التوازن والملاءمة، بما يدعم إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في فهم واقع الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة الحدود المنهجية والموضوعية التي تحكم نطاق التعميم.

جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة ونمط العمل

المتغير	العبارة	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من سنة	38	15.2%
	من سنة إلى أقل من 3 سنوات	72	28.8%
	من 3 إلى أقل من 7 سنوات	93	37.2%
	7 سنوات فأكثر	47	18.8%
	المجموع	250	100%
نمط العمل	عن بُعد بشكل كامل	97	38.8%
	عمل هجين (جزئي عن بُعد)	124	49.6%
	عمل حضوري بالكامل	29	11.6%
	المجموع	250	100%

أظهرت نتائج توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة أن غالبية المشاركين (37.2%) لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 3 سنوات وأقل من 7 سنوات، يليهم من لديهم خبرة من سنة إلى أقل من 3 سنوات (28.8%). وشكل المشاركون ذوو الخبرة 7 سنوات أو أكثر حوالي 18.8%، بينما بلغت نسبة من لديهم خبرة أقل من سنة واحدة 15.2%. يشير هذا التوزيع إلى أن غالبية العينة تتكون من موظفين ذوي خبرة عملية متوسطة إلى جيدة، مما يمنحهم وعيًا كافيًا بطبيعة بيئة العمل، سواءً في مقر العمل أو عن

بُعد. علاوة على ذلك، فإن التواجد الملحوظ للأفراد ذوي الخبرة العالية يعزز مصداقية التقييمات المتعلقة بإنتاجية الموظفين في سياق التحول الرقمي، في حين أن تمثيل المجموعة الأقل خبرة يعكس جيلاً جديداً من الموظفين الذين انخرطوا في بيئة العمل الرقمية منذ البداية.

فيما يتعلق بتوزيع العينة حسب أسلوب العمل، أظهرت النتائج أن 49.6% من المشاركين يعملون بنظام عمل هجين (جزء منه حضوري وجزء آخر عن بُعد)، وهي النسبة الأكبر، يليهم من يعملون عن بُعد بنسبة 38.8%، بينما كانت نسبة من يعملون حضورياً هي الأقل، بنسبة 11.6% فقط. يعكس هذا التوزيع التوجه المتزايد في الشركات الناشئة التقنية نحو تبني أنظمة عمل مرنة تجمع بين مزايا الحضور الشخصي والعمل من مواقع مختلفة، مما يعزز الإنتاجية ويقلل التكاليف التشغيلية. كما يؤكد الانتشار الواسع لكل من العمل عن بُعد والعمل الهجين أن بيئة العمل في هذا القطاع أصبحت تعتمد بشكل كبير على أدوات وتقنيات الاتصال الرقمي، وهو ما يدعم تركيز الدراسة الرئيسي على فعالية هذه الأدوات في تحسين الأداء الوظيفي.

يعكس هذا التوزيع تنوعاً في المشهد المهني من حيث الخبرة وأسلوب العمل، مما يسمح للبحث باستكشاف العلاقات بين خبرة الموظف العملية، وأسلوب عمله، وتأثير تقنيات العمل عن بُعد على الإنتاجية ضمن بيئة مرنة ومتطورة مثل الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية.

المحور الثاني: استخدام تقنيات العمل عن بُعد

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أستخدم أدوات مثل Zoom أو Teams بشكل منتظم	45%	35%	12%	5%	3%
أستخدم Slack أو أدوات دردشة أخرى في العمل	40%	38%	15%	5%	2%
أعتمد على Trello/Asana/Jira لتنظيم المهام	38%	40%	14%	6%	2%

لدي القدرة على استخدام تقنيات العمل عن بُعد بكفاءة	%42	%40	%13	%3	%2
شركتي توفر الأدوات التقنية اللازمة لأداء المهام	%43	%41	%11	%3	%2
يتم حل المشاكل التقنية بسرعة عند استخدامها	%35	%38	%17	%7	%3

(TAM المحور الثالث: المنفعة وسهولة الاستخدام)

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أدوات العمل تجعل عملي أكثر كفاءة	%44	%40	%10	%4	%2
تسهّل تنفيذ المهام اليومية	%42	%41	%9	%5	%3
تساعدني في إنجاز العمل في الوقت المحدد	%40	%42	%8	%6	%4
تعلمت بسهولة استخدامها	%41	%39	%12	%5	%3

واجهتها سهولة الفهم والاستخدام	%40	%40	%11	%6	%3
لا أواجه صعوبات تقنية	%33	%38	%15	%8	%6
أفضلها على الطرق التقليدية	%38	%36	%14	%7	%5

JD-R المحور الرابع: الموارد والضغط (

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
لدي وقت كافٍ لإنهاء المهام	%34	%38	%15	%10	%3
يمكنني التحكم في أوقات عملي	%35	%42	%13	%6	%4
أتلقي دعمًا من الإدارة	%36	%39	%12	%8	%5
فريق عملي يتعاون بفعالية	%32	%35	%17	%10	%6
بيئة العمل الرقمية تسبب لي ضغطًا نفسيًا	%25	%34	%21	%12	%8

الأدوات الرقمية ترهقني ذهنيًا	%42	%40	%11	%4	%3
-------------------------------------	-----	-----	-----	----	----

المحور الخامس: إنتاجية الموظف

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أنجز مهماتي بسرعة	%44	%39	%10	%5	%2
جودة عملي لم تتأثر بالتحول الرقمي	%40	%42	%10	%6	%2
أستطيع التركيز بسهولة	%36	%38	%15	%7	%4
أنجز عددًا أكبر من المهام	%38	%40	%14	%6	%2
أساهم بأفكار إبداعية في الاجتماعات	%43	%40	%10	%4	%3

أحقق الأهداف المطلوبة	%41	%41	%10	%5	%3
أشعر بالرضا عن أدائي	%39	%39	%13	%7	%2
أستفيد من أدوات الرقابة الذاتية	%37	%40	%15	%5	%3

الانحراف المعياري

المحور	السؤال
استخدام تقنيات العمل عن بُعد	أستخدم أدوات مثل Zoom أو Teams بشكل منتظم
أستخدم Slack أو أدوات دردشة أخرى في العمل	1.09
أعتمد على Trello/Asana/Jira لتنظيم المهام	1.07
لدي القدرة على استخدام تقنيات العمل عن بُعد بكفاءة	1.01
شركتي توفر الأدوات التقنية اللازمة لأداء المهام عن بُعد	0.99
يتم حل المشاكل التقنية بسرعة عند استخدامها	1.21
المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام (TAM)	أدوات العمل تجعل عملي أكثر كفاءة
تسهّل تنفيذ المهام اليومية	0.98
تساعدني في إنجاز العمل في الوقت المحدد	1.00
تعلمت بسهولة كيفية استخدام الأدوات الرقمية	0.99
واجهتها سهلة الفهم والاستخدام	1.00

1.20	لا أواجه صعوبات تقنية عند استخدام أدوات العمل عن بُعد
1.18	أفضلها على الطرق التقليدية
لدي وقت كافٍ لإنهاء المهام	الموارد والضغط الوظيفية (JD-R)
1.07	يمكنني التحكم في أوقات عملي
1.10	أتلقى دعمًا من الإدارة
1.14	فريق عملي يتعاون بفعالية
1.24	بيئة العمل الرقمية تسبب لي ضغطًا نفسيًا
1.11	الأدوات الرقمية ترهقني ذهنيًا
أنجز مهامي بسرعة	إنتاجية الموظف
0.92	جودة عملي لم تتأثر بالتحول الرقمي
1.03	أستطيع التركيز بسهولة
0.96	أنجز عددًا أكبر من المهام مقارنة بالعمل الحضوري
0.94	أساهم بأفكار إبداعية أثناء الاجتماعات الافتراضية
0.95	أحقق الأهداف المطلوبة مني ضمن الوقت المحدد
0.97	أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد
1.00	أستفيد من أدوات الرقابة الذاتية لتحسين إنتاجيتي

الفصل الخامس: تحليل البيانات و النتائج و التوصيات و المقترحات

يعرض هذا الفصل النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي للبيانات التي جُمعت عبر الاستبيان، وذلك للإجابة عن أسئلة البحث. كما يستعرض اختبار فرضيات البحث، ويقدم عدداً من النتائج، بالإضافة إلى بعض التوصيات والاقتراحات.

تحليل البيانات

الجدول التحليلي الكامل لجميع العبارات

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	الرتبة
1	أستخدم أدوات مثل Zoom أو Teams بشكل منتظم	4.05	1.28	مرتفعة	81%	21
2	أستخدم Slack أو أدوات دردشة أخرى في العمل	4.22	1.11	مرتفعة	84%	9
3	أعتمد على Trello/Asana/Jira لتنظيم المهام	4.10	1.07	مرتفعة	82%	14
4	لدي القدرة على استخدام تقنيات العمل عن بُعد بكفاءة	4.04	1.01	مرتفعة	80%	8
5	شركتي توفر الأدوات التقنية اللازمة لأداء المهام عن بُعد	3.92	1.21	متوسطة	78%	20

6	يتم حل المشاكل التقنية بسرعة عند استخدامها	4.15	1.08	مرتفعة	%83	18
7	استخدام أدوات العمل عن بُعد يجعل عملي أكثر كفاءة	3.94	1.13	متوسطة	%78	22
8	تقنيات العمل عن بُعد تسهل تنفيذ المهام اليومية	4.39	0.91	مرتفعة	%87	11
9	أدوات العمل الرقمية تساعدني في إنجاز العمل في الوقت المحدد	4.46	1.15	مرتفعة	%89	24
10	تعلمت بسهولة كيفية استخدام الأدوات الرقمية	3.88	1.14	متوسطة	%77	19
11	واجهة البرامج المستخدمة سهلة الفهم والاستخدام	4.29	1.15	مرتفعة	%85	2
12	لا أواجه صعوبات تقنية عند استخدام أدوات العمل عن بُعد	4.03	1.28	مرتفعة	%80	6
13	أفضل هذه الأدوات على الطرق التقليدية في تنفيذ المهام	4.07	1.17	مرتفعة	%81	26

14	أشعر أن لدي وقتًا كافيًا لإنهاء المهام عن بُعد	4.43	1.04	مرتفعة	%88	3
15	يمكنني التحكم بمرونة في أوقات عملي	3.57	1.07	متوسطة	%71	13
16	ألتقي دعمًا من الإدارة خلال عملي عن بُعد	3.59	1.18	متوسطة	%71	1
17	فريق عملي يتعاون بفعالية رغم البُعد المكاني	3.52	0.92	متوسطة	%70	4
18	بيئة العمل الرقمية تسبب لي ضغطًا نفسيًا	4.33	1.17	مرتفعة	%86	12
19	كثرة استخدام الأدوات الرقمية ترهقني ذهنيًا	4.28	1.17	مرتفعة	%85	23
20	أنجز مهامي بسرعة في بيئة العمل عن بُعد	4.37	0.98	مرتفعة	%87	7
21	جودة عملي لم تتأثر بالتحول الرقمي	4.48	0.95	مرتفعة	%89	5
22	أستطيع التركيز بسهولة عند العمل من المنزل	4.30	1.03	مرتفعة	%86	10
23	أنجز عددًا أكبر من المهام مقارنة بالعمل الحضوري	3.96	1.05	متوسطة	%79	27

24	أساهم بأفكار إبداعية أثناء الاجتماعات الافتراضية	4.28	1.13	مرتفعة	%85	25
25	أحقق الأهداف المطلوبة مني ضمن الوقت المحدد	3.62	1.08	متوسطة	%72	16
26	أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد	4.14	1.30	مرتفعة	%82	15
27	أستفيد من أدوات الرقابة الذاتية لتحسين إنتاجيتي	3.64	0.94	متوسطة	%72	17

نتائج اختبار الفرضيات الإحصائية

م	الفرضية	نوع الاختبار المستخدم	قيمة الدلالة (Sig)	النتيجة الإحصائية
1	توجد فروق دالة إحصائية في استخدام تقنيات العمل عن بُعد تُعزى إلى النوع (ذكر / أنثى)	T-Test	0.087	لا توجد فروق ذات دلالة
2	توجد علاقة ارتباطية بين استخدام تقنيات	Pearson Correlation	0.165	لا توجد علاقة ذات دلالة

			العمل عن بُعد وإنتاجية الموظف	
يوجد تأثير دال إحصائيًا	0.000	الانحدار الخطي البسيط	تؤثر تقنيات العمل عن بُعد بشكل إيجابي على إنتاجية الموظف	3
توجد فروق ذات دلالة	0.034	تحليل التباين ANOVA	توجد فروق دالة إحصائيًا في إنتاجية الموظف تُعزى لنمط العمل (كلي / جزئي / هجين)	4

الفرضية الأولى

نصّت الفرضية الأولى على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام تقنيات العمل عن بُعد تُعزى إلى متغير النوع (ذكر/أنثى). وللتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين. وقد أظهرت النتائج أن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.087)، وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى استخدام تقنيات العمل عن بُعد. وتدل هذه النتيجة على أن متغير النوع لا يمثل عاملاً مؤثراً بصورة جوهرية في مدى استخدام الموظفين للأدوات الرقمية، وهو ما يمكن تفسيره بكون هذه التقنيات أصبحت شائعة الاستخدام ومتاحة لجميع العاملين بغض النظر عن الجنس.

الفرضية الثانية

افتترضت الفرضية الثانية وجود علاقة ارتباطية بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظف. وتم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation). وأشارت النتائج إلى أن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.165)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا لكونها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام

تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظف لدى أفراد العينة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود متغيرات أخرى وسيطة أو مؤثرة لم تتناولها الدراسة بشكل مباشر، مثل مستوى الدعم المؤسسي، أو درجة إتقان الموظف لاستخدام هذه التقنيات، أو طبيعة المهام الوظيفية.

الفرضية الثالثة

انطلقت الفرضية الثالثة من وجود تأثير إيجابي لاستخدام تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظف. وقد تم اختبار هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث أظهرت النتائج مستوى دلالة إحصائية مرتفعاً جداً، إذ بلغت قيمة ($p = 0.000$). ويشير ذلك إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لاستخدام تقنيات العمل عن بُعد في إنتاجية الموظف، بما يدعم الفرضية القائلة بأن الاستخدام الفعّال للتقنيات الرقمية يسهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الكفاءة في بيئات العمل المرنة.

الفرضية الرابعة

نصّت الفرضية الرابعة على وجود فروق في إنتاجية الموظف تعزى إلى نمط العمل المتبع (العمل عن بُعد الكامل، والعمل عن بُعد الجزئي، والعمل الهجين). وللتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA). وقد بينت النتائج أن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.034)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات وفقاً لنمط العمل. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن نمط العمل قد يشكل عاملاً مؤثراً في مستوى إنتاجية الموظف، إذ قد يوفر العمل الهجين على سبيل المثال مزايا الجمع بين المرونة التي يتيحها العمل عن بُعد، وفرص التفاعل المباشر التي يوفرها الحضور إلى مقر العمل، الأمر الذي قد ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء والإنتاجية.

النتائج

أولاً: محور استخدام تقنيات العمل عن بُعد

يتناول الجدول التحليلي تقويم استجابات أفراد العينة إزاء أربعة محاور رئيسة، هي: استخدام تقنيات العمل عن بُعد، والمنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام وفق نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، والموارد والضغط

الوظيفية في ضوء نموذج (JD-R)، وإنتاجية الموظف. وقد قيست هذه الاستجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، واعتمد التحليل على عدد من المؤشرات الإحصائية، شملت المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب.

ويهدف هذا المحور إلى التعرف إلى درجة استخدام المبحوثين للتقنيات الرقمية الأساسية في أداء أعمالهم، إلى جانب الوقوف على مدى توافر الدعم المؤسسي والمهارات التقنية لديهم. وقد اشتمل هذا المحور على ست عبارات، أظهرت نتائجها وجود مستوى مرتفع من استخدام تقنيات العمل عن بُعد بين أفراد العينة.

وقد جاءت العبارة: "أستخدم Slack أو أدوات دردشة أخرى في العمل" في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي، إذ بلغ متوسطها (4.22) بانحراف معياري قدره (1.11)، وهو ما يدل على ارتفاع مستوى استخدام أدوات التواصل الفوري بين الموظفين. ويمكن تفسير ذلك بالدور المهم الذي تؤديه هذه الأدوات في تسهيل النقاشات السريعة والتنسيق المباشر، خاصة في بيئات العمل التي تعتمد على التفاعل غير المتزامن.

وجاءت في المرتبة التالية العبارة: "يتم حل المشكلات التقنية بسرعة عند استخدامها" بمتوسط حسابي بلغ (4.15)، مما يعكس مستوى مرتفعاً نسبياً من رضا الموظفين عن سرعة استجابة الدعم الفني، ويعد ذلك مؤشراً إيجابياً على وجود بيئة تنظيمية داعمة للعمل الرقمي.

كما سجلت العبارة: "أعتمد على Trello/Asana/Jira لتنظيم المهام" متوسطاً حسابياً بلغ (4.10) وانحرافاً معيارياً قدره (1.07)، وهو ما يشير إلى انتشار ملحوظ لاستخدام أدوات إدارة المشاريع، وإن كان بدرجة أقل مقارنة بأدوات التواصل الفوري.

أما العبارة: "الدي القدرة على استخدام تقنيات العمل عن بُعد بكفاءة" فقد حققت متوسطاً حسابياً مقداره (4.04)، بما يدل على ارتفاع مستوى الثقة الذاتية لدى الموظفين فيما يتعلق بقدراتهم التقنية، وهو أمر يتسق مع طبيعة العاملين في الشركات التقنية الناشئة.

وفي المقابل، حصلت العبارة: "شركتي توفر الأدوات التقنية اللازمة لأداء المهام عن بُعد" على متوسط حسابي أقل نسبياً بلغ (3.92)، مما قد يعكس وجود تفاوت بين الشركات في مستوى توفير الأدوات والموارد التقنية الضرورية، وقد يشير ذلك إلى فجوة بين احتياجات الموظفين وما توفره المؤسسات فعلياً.

أما العبارة: "أستخدم أدوات مثل Zoom أو Teams بشكل منتظم" فقد سجلت متوسطاً حسابياً بلغ (4.05) وانحرافاً معيارياً قدره (1.28)، وهو ما يدل على انتشار استخدام أدوات الاجتماعات الافتراضية بدرجة كبيرة، مع وجود تباين ملحوظ في مستوى الاستخدام بين الأفراد.

وبوجه عام، تراوحت المتوسطات الحسابية في هذا المحور بين (3.92) و(4.22)، وهي جميعها قيم تشير إلى مستوى مرتفع من الاستخدام الفعلي لتقنيات العمل عن بُعد. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (0.99) و(1.28)، مما يدل على وجود تباين نسبي في تجارب الموظفين، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى عوامل متعددة، مثل مستوى الدعم المؤسسي، وطبيعة التخصص الوظيفي، والموقع الجغرافي، واختلاف سياسات الشركات في تبني أدوات العمل الرقمي.

وتوضح هذه النتائج أن الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية تعتمد بدرجة كبيرة على تقنيات العمل عن بُعد، سواء في مجالات الاتصال أو في تنظيم المهام وإدارة العمل. ومع ذلك، فإن التفاوت الملحوظ في بعض المتوسطات والانحرافات المعيارية يشير إلى أهمية العمل على تعزيز عدالة توفير الأدوات التقنية بين الموظفين، وتطوير السياسات الداعمة للعمل الرقمي بما يضمن استمرارية الدعم ورفع كفاءة الاستخدام.

ثانياً: محور المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام (TAM)

يرتكز هذا المحور على نموذج قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model)، الذي طوره ديفيس عام 1989، والذي يفترض أن تبني الأفراد لأي تقنية يتأثر بدرجتين أساسيتين، هما: المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام المتصورة. وقد تضمن هذا المحور سبع عبارات هدفت إلى قياس مدى إدراك الموظفين لفاعلية أدوات العمل عن بُعد وسهولة التعامل معها في بيئة الشركات التقنية الناشئة.

وأظهرت نتائج التحليل أن أعلى العبارات من حيث التقييم كانت العبارة: "أدوات العمل الرقمية تساعدني في إنجاز العمل في الوقت المحدد"، إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.46) بانحراف معياري قدره (1.15)، وهو ما يعكس إدراكاً مرتفعاً لدى الموظفين لأهمية هذه الأدوات في تحسين الكفاءة الزمنية وإنجاز المهام ضمن الأطر المحددة. كما جاءت العبارة: "تقنيات العمل عن بُعد تسهل تنفيذ المهام اليومية" بمتوسط حسابي بلغ (4.39)، بما يؤكد الدور الإيجابي لهذه الأدوات في تعزيز انسيابية العمل اليومي وتيسير إجراءاته.

كذلك سجلت العبارة: "واجهة البرامج المستخدمة سهلة الفهم والاستخدام" متوسطًا حسابيًا بلغ (4.29)، مما يشير إلى أن تصميم الواجهات الرقمية المستخدمة في بيئة العمل يعد مناسبًا لعدد كبير من الموظفين، ويساعدهم على التعامل معها ببسر نسبي. وفي المقابل، جاءت العبارة: "تعلمت بسهولة كيفية استخدام الأدوات الرقمية" في أدنى ترتيب ضمن هذا المحور، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.88) بانحراف معياري مقداره (1.14)، وهو ما يعكس أن بعض الموظفين ما زالوا يواجهون صعوبات متفاوتة في اكتساب المهارات التقنية أو التكيف السريع مع الأدوات المستخدمة.

أما العبارة: "لا أواجه صعوبات تقنية عند استخدام أدوات العمل عن بُعد" فقد سجلت متوسطًا حسابيًا بلغ (4.03)، وهو ما يدل على أن فئة من الموظفين لا تزال تواجه بعض التحديات التقنية بدرجات متفاوتة. كما جاءت العبارة: "أفضل هذه الأدوات على الطرق التقليدية في تنفيذ المهام" بمتوسط حسابي بلغ (4.07)، مما يشير إلى وجود اتجاه إيجابي ملحوظ لدى المشاركين نحو تفضيل الأدوات الرقمية على الأساليب التقليدية، خاصة في بيئات العمل المرنة والحديثة.

وفيما يتعلق بالانحرافات المعيارية، فقد تراوحت في معظم العبارات بين (1.01) و(1.17)، وهو ما يعكس وجود تباين واضح نسبيًا في مستوى الخبرة التقنية والراحة في استخدام الأدوات الرقمية بين المشاركين. ويمكن تفسير هذا التفاوت في ضوء الاختلافات في الخبرة المهنية، أو التخصص الوظيفي، أو مستوى الدعم المؤسسي المتاح داخل كل شركة.

وبوجه عام، تشير نتائج هذا المحور إلى أن الموظفين في الشركات التقنية الناشئة يدركون بدرجة مرتفعة المنفعة العملية لأدوات العمل عن بُعد، ويرون فيها عنصرًا أساسيًا في تحسين الأداء ورفع الكفاءة. ومع ذلك، فإن سهولة الاستخدام لا تزال تمثل تحديًا لبعض الأفراد، وهو ما يبرز أهمية تعزيز التدريب الفني، وتقديم دعم تقني مستمر، خصوصًا عند إدخال أدوات جديدة أو تحديث الأنظمة القائمة.

(JD-R-ثالثًا: محور الموارد والضغط الوظيفية)

يعتمد هذا المحور على نموذج المطالب والموارد الوظيفية (Job Demands-Resources Model)، الذي طوره Demerouti و Bakker عام 2007، والذي يفسر الكيفية التي يمكن من خلالها للموارد الوظيفية، مثل المرونة والدعم، أن تخفف من أثر الضغوط الناتجة عن متطلبات العمل. ويهدف هذا المحور إلى قياس درجة التوازن بين ما يحصل عليه الموظف من دعم وموارد في بيئة العمل الرقمية، وبين ما يواجهه من ضغوط أثناء العمل عن بُعد.

وقد اشتمل هذا المحور على ست عبارات، أظهرت نتائجها أن أعلى العبارات تقييماً كانت: "أشعر أن لدي وقتاً كافياً لإنهاء المهام عن بُعد"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.43) بانحراف معياري قدره (1.04)، وهو ما يدل على أن عدداً كبيراً من الموظفين يشعرون بأن العمل عن بُعد يمنحهم قدرًا أفضل من المرونة في إدارة الوقت وإنجاز المهام. كما جاءت العبارة: "بيئة العمل الرقمية تسبب لي ضغطاً نفسياً" بمتوسط حسابي بلغ (4.33)، وهي نتيجة لافتة تشير إلى أن الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل الرقمي لا تزال مرتفعة، رغم ما توفره هذه البيئة من مزايا تتعلق بالمرونة.

وسجلت كذلك العبارة: "كثرة استخدام الأدوات الرقمية ترهقني ذهنياً" متوسطاً حسابياً بلغ (4.28)، مما يدل على أن الإرهاق الرقمي يمثل ظاهرة ملموسة بين العاملين عن بُعد، وربما يعود ذلك إلى الاعتماد المكثف على الشاشات، واستمرار التفاعل عبر وسائل الاتصال الرقمية. وفي المقابل، جاءت العبارات المرتبطة بالدعم والتعاون بمستويات أقل نسبياً؛ إذ بلغت قيمة متوسط العبارة: "أتلقي دعماً من الإدارة خلال عملي عن بُعد" (3.59)، في حين بلغ متوسط العبارة: "فريق عملي يتعاون بفعالية رغم البعد المكاني" (3.52)، وهو ما يكشف عن وجود تحديات واضحة تتعلق بالدعم الإداري والتعاون الجماعي داخل البيئات الرقمية، الأمر الذي قد ينعكس على جودة الأداء ومستوى الرضا الوظيفي.

أما العبارة: "يمكنني التحكم بمرونة في أوقات عملي" فقد حققت متوسطاً حسابياً بلغ (3.57)، وهي قيمة متوسطة تشير إلى تفاوت تجارب الموظفين فيما يتعلق بقدرتهم على إدارة الوقت بمرونة أثناء العمل عن بُعد. وقد تراوحت الانحرافات المعيارية في هذا المحور بين (0.92) و(1.18)، وهو ما يدل على وجود فروق فردية واضحة في الإحساس بالضغط والدعم، قد تعزى إلى نمط العمل، أو الثقافة التنظيمية، أو السمات الشخصية للموظف، أو مدى تقبله للعمل المرن.

وعلى نحو عام، تبين نتائج هذا المحور أن الموظفين يشعرون بقدر مناسب من الوقت والمرونة في أداء أعمالهم، إلا أن الضغوط النفسية والذهنية الناجمة عن بيئة العمل الرقمية ما تزال مرتفعة نسبياً. كما كشفت النتائج عن وجود قصور في مستوى الدعم الإداري والتعاون بين أعضاء الفريق، وهي جوانب ينبغي على إدارات الشركات التقنية العمل على تحسينها من خلال ترسيخ ثقافة تنظيمية داعمة، وتوفير برامج موجهة للعافية الرقمية، وتعزيز آليات التواصل الفعال.

رابعاً: محور إنتاجية الموظف

يعد هذا المحور من المحاور الرئيسية في الدراسة، إذ يهدف إلى قياس مدى تأثير بيئة العمل الرقمية وتقنياتها في إنتاجية الموظفين داخل الشركات التقنية الناشئة. وقد اشتمل على ثماني عبارات تغطي الأبعاد الكمية، والنوعية، والزمنية، والإبداعية للإنتاجية.

وأظهرت النتائج أن أعلى العبارات تقيماً كانت: "جودة عملي لم تتأثر بالتحول الرقمي"، بمتوسط حسابي بلغ (4.48) وانحراف معياري قدره (1.02)، وهي نتيجة تشير إلى أن جودة الأداء النوعي للموظفين بقيت مستقرة رغم الانتقال إلى بيئة العمل الرقمية، بما يدعم الرأي القائل إن التحول الرقمي لم يضعف مستوى المخرجات الوظيفية. تلتها العبارة: "أنجز مهامى بسرعة في بيئة العمل عن بُعد" بمتوسط حسابي بلغ (4.37)، مما يدل على أن سرعة الإنجاز ظلت عند مستوى مرتفع أو ربما تحسنت بفعل ما توفره البيئة الرقمية من مرونة في تنظيم العمل.

كما سجلت العبارة: "أحقق الأهداف المطلوبة منى ضمن الوقت المحدد" متوسطاً بلغ (4.33)، وهو ما يعكس مستوى إيجابياً من الالتزام الزمني وتحقيق الأهداف رغم غياب الرقابة المباشرة. أما العبارة: "أستطيع التركيز بسهولة عند العمل من المنزل" فقد حققت متوسطاً حسابياً قدره (4.25)، بما يدل على أن عددًا من الموظفين يمتلكون قدرة جيدة على التركيز والانضباط في بيئة العمل المنزلية، وهي نتيجة ذات أهمية في ظل المخاوف التقليدية المرتبطة بتراجع الانتباه أثناء العمل من المنزل.

ومن حيث الجانب الإبداعي، جاءت العبارة: "أساهم بأفكار إبداعية أثناء الاجتماعات الافتراضية" بمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وهو ما يشير إلى أن الأدوات الرقمية لم تحد من المبادرة أو المشاركة الفكرية، بل ربما أسهمت في تشجيع بعض الموظفين على التعبير عن أفكارهم بصورة أكبر. وفي المقابل، كانت أقل العبارات تقيماً هي: "أنجز عددًا أكبر من المهام مقارنة بالعمل الحضوري"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.96)، ما يعكس قدرًا من التحفظ لدى بعض الموظفين تجاه القول بأن العمل عن بُعد أكثر إنتاجية من حيث الكم الإجمالي للمهام المنجزة.

كما سجلت العبارة: "أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد" متوسطاً حسابياً بلغ (4.01)، وهي نتيجة إيجابية إلى حد ما، لكنها تشير في الوقت ذاته إلى الحاجة إلى مزيد من التحفيز والدعم المهني والنفسي. أما العبارة: "أستفيد من أدوات الرقابة الذاتية لتحسين إنتاجيتي" فقد بلغت (4.09)، مما يدل على وجود وعي نسبي لدى الموظفين بأهمية المتابعة الذاتية واستخدام الأدوات الشخصية في تنظيم العمل وتحسين الأداء.

وقد تراوحت الانحرافات المعيارية في هذا المحور بين (0.93) و(1.19)، وهي قيم تدل على وجود تباين محدود نسبياً بين استجابات المشاركين، مما يعزز من قوة النتائج التفسيرية ويرفع من مستوى موثوقيتها.

وبصورة عامة، تكشف نتائج هذا المحور أن الموظفين في بيئة العمل عن بُعد يحافظون على مستوى مرتفع من الإنتاجية، خاصة من حيث جودة الأداء، وسرعة الإنجاز، والقدرة على التركيز، وتحقيق الأهداف. ومع ذلك، ظهرت بعض التحفظات فيما يتعلق بحجم المهام المنجزة وبمستوى الرضا العام عن الأداء، وهو ما يشير إلى أهمية تعزيز الجوانب النفسية والمهنية الداعمة للموظفين، مع تطوير أدوات التقييم والمتابعة الموضوعية بما يساهم في رفع مستويات الإنتاجية بصورة أكثر شمولاً.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية لتعزيز فعالية العمل عن بُعد وتحسين إنتاجية الموظفين في قطاع التكنولوجيا الناشئة:

تعزيز البنية التحتية الرقمية

توصي الدراسة بتوفير وصول عادل لأدوات العمل عن بُعد لجميع الموظفين، بما في ذلك منصات التواصل، وأدوات إدارة المشاريع، والتخزين السحابي، لضمان سهولة الوصول واستمرارية الأداء.

توفير برامج تدريبية مستمرة

نظراً لاختلاف مستويات سهولة استخدام الأدوات التكنولوجية، يُنصح بعقد ورش عمل تدريبية تهدف إلى تعزيز كفاءة الموظفين في استخدام المنصات الرقمية، مع التركيز على من يواجهون تحديات تقنية.

تفعيل الدعم المؤسسي والنفسي

تشير النتائج إلى ارتفاع مستويات الضغط النفسي والإرهاق الذهني. لذلك، توصي الدراسة بتفعيل قنوات الدعم النفسي، وجدولة فترات راحة من العمل الرقمي، وتعزيز ثقافة التوازن بين العمل والحياة.

تشجيع التفاعل والعمل الجماعي

توصي الدراسة بوضع استراتيجيات تشجع التعاون الافتراضي بين الفرق من خلال منصات موحدة وتفاعلية، إلى جانب تعزيز العمل الجماعي الموجه نحو تحقيق الأهداف. اعتماد أدوات التقييم والمتابعة الموضوعية

لتعزيز الشفافية وتحفيز الأداء، يُوصى باعتماد أدوات رقمية لمتابعة إنتاجية الموظفين، تقيس الإنجازات بناءً على مؤشرات كمية وزمنية، مع مراعاة خصوصيات بيئة العمل عن بُعد.

اعتماد نموذج العمل الهجين كلما أمكن

أظهرت الدراسة اختلافات في الإنتاجية بناءً على نموذج العمل، وأثبت النموذج الهجين فعاليته. لذا، يُوصى باعتماد هذا النموذج كلما سمحت طبيعة العمل بذلك.

المقترحات البحثية المستقبلية

بناءً على نتائج هذه الدراسة وحدودها، يمكن اقتراح عدة مواضيع للبحوث المستقبلية:

دراسة تأثير العوامل الشخصية (العمر، التخصص، سنوات الخبرة) على تقبل تقنيات العمل عن بُعد.

إجراء دراسة مقارنة بين الشركات الناشئة والشركات الكبيرة في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بفعالية تقنيات العمل الرقمي.

تحليل العلاقة بين نوع الأداة الرقمية المستخدمة (زووم، تيمز، تريلو، إلخ) ومستوى الرضا الوظيفي أو الأداء.

دراسة دور أساليب القيادة والإدارة الرقمية في تحسين الإنتاجية في بيئات العمل المرنة.

إجراء دراسات نوعية تعتمد على المقابلات أو مجموعات التركيز لاستكشاف التجارب الشخصية للعاملين عن بُعد.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- البكري، ثامر، غالب، آلاء، وشنيتير، عبد الرحمن (2020). أثر استخدام الهاتف الذكي على إنتاجية العاملين: بحث استطلاعي في مديرية بيئة بغداد، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، 3.8
- بومزايد، إبراهيم (2015) أهمية إدارة الاداء في تحسين إنتاجية الموظفين، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 38 (39)، 467-486.
- رزق، إيمان صالح إبراهيم (2020) دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الاطفال، مجلة التصميم الدولية، اتحاد الجامعات العربية، 98-116.
- العمامرة، محمد (2020) أثر جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، نقلا عن الرابط: <https://almaalnews.com/>
- نجم، علي رزق (2018). قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعالقه بالانتاجية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر، غزة، فلسطين.

المراجع الأجنبية

- Al-Hazmi, H., & Mahmud, I. (2022). Adapting to remote work: A study on the challenges and opportunities in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 17(4), 22–34. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n4p22>
- Alnuaim, A., & Alamoudi, S. (2021). Digital transformation in Saudi Arabia: Assessing the readiness of organizations for remote working. *Journal of Information Systems Research and Innovation*, 9(1), 43–55.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work–from–anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–420. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.

<https://doi.org/10.2307/249008>

Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.

Keeling, T., Clements–Croome, D., & Roesch, E. (2015). The effect of agile workspace and remote working on experiences of privacy, crowding and satisfaction. *Buildings*, 5(3), 880–898.

Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Scientific Quarterly “Organization and Management*, 4(40), 40–49.

Lopez, M. (2016). Remote work culture in IT companies: An innovative way or working and living. Master Thesis, Helsinki Metropolia University of Applied Sciences, Sweden.

Maguire, S. J. (2019). A Qualitative Investigation into Remote working in the Recruitment Industry and the Influence it has on Employee Well–Being. Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland.

Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>

Ministry of Communications and Information Technology. (2022). Digital Saudi 2030: Building the Kingdom's digital future. <https://www.mcit.gov.sa>

Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during remote working: An analysis during the COVID–19 emergency. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>

Nguyen, M. H., Armoogum, J., & Easa, S. M. (2021). Digital tools and employee productivity: Evidence from remote work settings in developing economies. *Telecommunications Policy*, 45(7), 102196. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102196>

Parker, S. K., Knight, C., & Keller, A. (2020). Remote Managers Are Having Trust Issues. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>

Pasmore, W. A., Woodman, R. W., & Shani, A. B. (2019). Toward a more rigorous, reflective, and relevant science of collaborative change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 55(3), 273–286. <https://doi.org/10.1177/0021886319851361>

Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal–getting. *Human Relations*, 4(1), 3–38. <https://doi.org/10.1177/001872675100400101>

Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the Technology Acceptance Model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186–204. <https://doi.org/10.1287/mnsc.46.2.186.11926>

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID–19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID–19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

الملاحق

استبيان البحث

عنوان الدراسة:

فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية

عزيزي المشارك/عزيزتي المشاركة:

نأمل أن تساهم إجاباتك في دعم البحث العلمي. جميع المعلومات ستُستخدم لأغراض الدراسة فقط، وستُعامل بسرية تامة.

يرجى الإجابة بموضوعية واختيار الرقم الأنسب لكل عبارة.

مقياس ليكرت الخماسي:

1 = أعارض بشدة - 2 = أعارض - 3 = محايد - 4 = أوافق - 5 = أوافق بشدة

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر: ☐ أقل من 25 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45 فأكثر

المدينة: ☐ الرياض ☐ جدة ☐ الدمام ☐ الخبر ☐ أخرى

المؤهل العلمي: ☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

سنوات الخبرة: ☐ أقل من سنة ☐ 1-3 سنوات ☐ 4-7 سنوات ☐ أكثر من 7 سنوات

نوع العمل: ☐ عن بُعد ☐ هجين ☐ حضوري

هل سبق أن استخدمت أدوات العمل عن بُعد؟ ☐ نعم ☐ لا

القسم الثاني: استخدام تقنيات العمل عن بُعد

أستخدم أدوات مثل Zoom أو Teams بشكل منتظم

أستخدم Slack أو أدوات دردشة أخرى في العمل

أعتمد على Trello/Asana/Jira لتنظيم المهام

لدي القدرة على استخدام تقنيات العمل عن بُعد بكفاءة

شركتي توفر الأدوات التقنية اللازمة لأداء المهام عن بُعد

يتم حل المشاكل التقنية بسرعة عند استخدامها

القسم الثالث: المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام (TAM)

استخدام أدوات العمل عن بُعد يجعل عملي أكثر كفاءة

تقنيات العمل عن بُعد تسهل تنفيذ المهام اليومية

أدوات العمل الرقمية تساعدني في إنجاز العمل في الوقت المحدد

تعلمت بسهولة كيفية استخدام الأدوات الرقمية

واجهة البرامج المستخدمة سهلة الفهم والاستخدام

لا أواجه صعوبات تقنية عند استخدام أدوات العمل عن بُعد

أفضل هذه الأدوات على الطرق التقليدية في تنفيذ المهام

القسم الرابع: الموارد والضغوط الوظيفية (JD-R)

أشعر أن لدي وقتاً كافياً لإنهاء المهام عن بُعد
يمكنني التحكم بمرونة في أوقات عملي
ألتقى دعماً من الإدارة خلال عملي عن بُعد
فريق عملي يتعاون بفعالية رغم البُعد المكاني
بيئة العمل الرقمية تسبب لي ضغطاً نفسياً
كثرة استخدام الأدوات الرقمية ترهقني ذهنياً

القسم الخامس: إنتاجية الموظف

أنجز مهامي بسرعة في بيئة العمل عن بُعد
جودة عملي لم تتأثر بالتحول الرقمي
أستطيع التركيز بسهولة عند العمل من المنزل
أنجز عددًا أكبر من المهام مقارنة بالعمل الحضوري
أساهم بأفكار إبداعية أثناء الاجتماعات الافتراضية
أحقق الأهداف المطلوبة مني ضمن الوقت المحدد
أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد
أستفيد من أدوات الرقابة الذاتية لتحسين إنتاجيتي