

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير ادارة الاعمال



عنوان البحث

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

إعداد الطالبة/ فاطمة عبدالله ال اجميع

الرقم الجامعي/ 243000762

إشراف/

د.فايز جراد

د.الفيصل عبد الحميد

العام الدراسي:

2025

حقوق الطباعة:

تُعد جميع حقوق الطباعة والنشر ملكًا حصريًا لجامعة ميدأوشن. جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث تُعتبر ملكية فكرية للجامعة، ولا يُسمح باستخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بأي شكل من الأشكال دون الحصول على إذن خطي مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحث

مستخلص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية تقنيات العمل عن بُعد في تعزيز إنتاجية الموظفين داخل الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة مكونة من (250) موظفًا يعملون بنماذج عمل مختلفة (عن بُعد كلي، جزئي، وهجين).

تناولت الدراسة أربعة محاور رئيسية: استخدام تقنيات العمل عن بُعد، المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام (TAM)، الموارد والضغط الوظيفية (JD-R)، وإنتاجية الموظف.

أظهرت النتائج أن الموظفين يستخدمون أدوات رقمية متعددة بشكل منتظم (مثل: Slack، Zoom، Trello)، ويشعرون بفوائدها في تسهيل العمل وإنجاز المهام بكفاءة. كما تبين وجود تأثير دال إحصائيًا لتقنيات العمل عن بُعد على الإنتاجية، مع وجود فروق تعزى لنمط العمل.

كما كشفت الدراسة عن وجود ضغوط نفسية وذهنية مرتبطة بكثرة استخدام الأدوات الرقمية، وضعف نسبي في التعاون والدعم الإداري.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الدعم الفني، تقديم تدريبات مستمرة، وتبني نمط العمل الهجين، إضافة إلى إجراء دراسات مستقبلية نوعية لفهم أعمق للتجربة الرقمية.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بُعد، إنتاجية الموظف، تقنيات رقمية، TAM، JD-R، الشركات التقنية الناشئة.

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/ الفیصل عبد الحمید و الدكتور فايز جراد، الذي كانوا لهم دور كبير في توجيهي ومساعدتي في التخصص والمشروع البحثي.

المحتويات

vi	قائمة الجداول
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	1.1 المقدمة:
3	1.2 مشكلة الدراسة:
6	1.3 أهمية الدراسة:
7	1.3.1 الأهمية العملية
7	1.3.2 الأهمية العلمية
8	1.4 أهداف الدراسة:
8	1.4.1 الهدف الرئيسي:
8	1.4.2 الأهداف الفرعية:
9	1.5 تساؤلات الدراسة
9	1.6 فروض الدراسة:
10	1.7 المنطلقات النظرية للدراسة:
12	التطبيق على الدراسة
13	1.8 الدراسات السابقة:
16	ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة
18	1.9 المنهجية وطرق البحث:
18	1.9.1 تصميم البحث
18	1.9.2 مجتمع الدراسة والعينة
19	1.9.3 أدوات الدراسة :
19	1.9.4 حدود الدراسة :
20	1.9.5 تحليل البيانات
21	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري
22	تمهيد
22	أولاً: الدراسات السابقة
28	ثانياً: الإطار النظري
28	أولاً: مقدمة الإطار النظري
29	ثانياً: المفاهيم الأساسية المرتبطة بالدراسة
31	ثالثاً: النظريات المفسرة لعلاقة التكنولوجيا بالإنتاجية
33	رابعاً: دمج النظريات في نموذج تفسيري متكامل
35	خامساً: دراسات تدعم الإطار النظري
36	سادساً: الربط بين الإطار النظري وأهداف الدراسة
38	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
39	تمهيد
39	1. تصميم البحث

39	2. مجتمع الدراسة والعينة.....
40	3. أدوات الدراسة :
41	حدود الدراسة :
42	4. تحليل البيانات
43	الفصل الرابع: المنهجية والاجراءات
44	منهج الدراسة
45	مجتمع الدراسة
45	أداة البحث:
46	صدق فقرات أداة الدراسة:
47	عينة البحث
50	المحور الثاني: استخدام تقنيات العمل عن بُعد
51	المحور الثالث: المنفعة وسهولة الاستخدام (TAM)
52	المحور الرابع: الموارد والضغط (JD-R)
52	المحور الخامس: إنتاجية الموظف
53	الانحراف المعياري
56	الفصل الخامس: تحليل البيانات و النتائج و التوصيات و المقترحات
57	تحليل البيانات
57	الجدول التحليلي الكامل لجميع العبارات
60	نتائج اختبار الفرضيات الإحصائية
62	النتائج
67	أبرز النتائج
68	التوصيات
69	المقترحات البحثية المستقبلية
70	قائمة المراجع
70	المراجع العربية:
70	المراجع الأجنبية
74	الملاحق
74	استبيان البحث

قائمة الجداول

- جدول 4-1 معامل الثبات (كرونباخ ألفا) 46
- جدول 4-2 توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي)..... 47
- جدول 4-3 توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة ونمط العمل..... 49
- جدول 4-4 المحور الثاني: استخدام تقنيات العمل عن بُعد..... 50
- جدول 4-5 المحور الثالث: المنفعة وسهولة الاستخدام 51
- جدول 4-6 المحور الرابع: الموارد والضغط 52
- جدول 4-7 المحور الخامس: إنتاجية الموظف..... 52
- جدول 4-8 الانحراف المعياري 53
- جدول 5-1 الجدول التحليلي الكامل لجميع العبارات..... 57
- جدول 5-2 نتائج اختبار الفرضيات الإحصائية..... 60

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

لقد أحدث التقدم السريع للتقنيات الرقمية والتحول العالمي نحو ترتيبات عمل أكثر مرونة تحولاً كبيراً في بيئة العمل الحديثة. ومن أبرز التطورات التي شهدتها السنوات الأخيرة انتشار تقنيات العمل عن بُعد، لا سيما استجابةً لجائحة كوفيد-19. لم يقتصر هذا التحول على تغيير أماكن عمل الموظفين وطريقة عملها فحسب، بل أثار أيضاً تساؤلات جوهرية حول الآثار طويلة المدى على الإنتاجية، لا سيما في القطاعات الديناميكية والقائمة على الابتكار، مثل الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا. وقد شهدت المملكة العربية السعودية، في إطار استراتيجيتها الطموحة لرؤية 2030، طفرة في ريادة الأعمال التكنولوجية، مما يجعلها بيئة مثالية لاستكشاف العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين.

تشمل تقنيات العمل عن بُعد مجموعة واسعة من الأدوات والمنصات الرقمية، بما في ذلك أنظمة مؤتمرات الفيديو (مثل Zoom و Microsoft Teams)، وتطبيقات إدارة المشاريع (مثل Trello و Asana)، ومنصات التواصل التعاوني (مثل Slack و Google Workspace). صُممت هذه الأدوات لتسهيل التواصل والتنسيق وتنفيذ المهام في بيئة لامركزية (مثل Messenger & Gschwind، 2016). وبينما تناولت العديد من الدراسات العالمية آثار العمل عن بُعد على الإنتاجية، فإن معظم النتائج تستند إلى شركات كبيرة متعددة الجنسيات أو سياقات غربية، مما يترك فجوة في فهم كيفية عمل هذه التقنيات في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الفريدة لشركات التكنولوجيا الناشئة في المملكة العربية السعودية.

تتميز الشركات الناشئة بطبيعتها بالمرونة، وتوجهها نحو الابتكار، وغالباً ما تكون محدودة الموارد. وتتأثر إنتاجية الموظفين في مثل هذه البيئات ليس فقط بالأداء الفردي، بل أيضاً بتعاون الفريق، ودورات الابتكار، ووتيرة تبني التكنولوجيا (Parker et al.، 2020). ويمكن أن يُعزز إدخال تقنيات العمل عن بُعد في هذه البيئات الإنتاجية ويُشكل تحدياً لها في آنٍ واحد. فمن ناحية، تُوفر هذه التقنيات مرونة أكبر، وتُقلل من وقت التنقل، وتُعزز التوازن بين العمل والحياة. ومن ناحية أخرى، قد تؤدي أيضاً إلى تأخير في التواصل، ومشاكل في التعاون، وصعوبات في مراقبة الأداء (Wang et al.، 2021).

في السياق السعودي، لا يزال تبني العمل عن بُعد في طور التطور، متأثراً بالعوامل الثقافية والأطر التنظيمية وتفاوت مستويات البنية التحتية التكنولوجية. ومع دعم الحكومة للتحول الرقمي وريادة الأعمال،

لا سيما من خلال مبادرات مثل رؤية السعودية 2030 وإنشاء كيانات مثل هيئة الحكومة الرقمية، يتزايد الدعم المؤسسي لنماذج العمل عن بُعد (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، 2022). ومع ذلك، لا تزال الفعالية الفعلية لهذه النماذج في تعزيز الإنتاجية، لا سيما في القطاعات الناشئة وسريعة النمو مثل شركات التكنولوجيا الناشئة، غير مستكشفة بالكامل.

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في شركات التكنولوجيا الناشئة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. من خلال التركيز على هذا القطاع والسياق الوطني تحديدًا، يسعى البحث إلى تقديم رؤى عملية لمؤسسي الشركات الناشئة وصانعي السياسات وخبراء الموارد البشرية حول كيفية دمج أدوات العمل عن بُعد استراتيجيًا لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، ستبحث الدراسة الدور الوسيط للثقافة التنظيمية، ومشاركة الموظفين، والدعم الإداري في تحديد نجاح تطبيقات العمل عن بُعد. وفي نهاية المطاف، يساهم هذا البحث في مجموعة الأدبيات المتنامية حول العمل الرقمي ويقدم أدلة محلية لإعلام سياسات مكان العمل المستقبلية في النظام البيئي التكنولوجي السعودي.

1.2 مشكلة الدراسة:

لقد أحدث انتشار تقنيات العمل عن بُعد نقلة نوعية في بيئة العمل الحديثة، إذ وفر مرونةً وراحةً غير مسبوقتين لكلٍ من أصحاب العمل والموظفين. وبينما اكتسب التوجه نحو العمل عن بُعد زخمًا عالميًا عقب جائحة كوفيد-19، لا تزال آثاره على إنتاجية الموظفين موضع نقاش واسع، لا سيما في سياق الشركات الناشئة في الاقتصادات الناشئة مثل المملكة العربية السعودية. تُقدم الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا، التي تتسم بطبيعتها بالرشاقة والسرعة والتركيز على الابتكار، بيئةً فريدةً تُمكن فيها فعالية أدوات العمل عن بُعد من تحفيز الأداء أو إدخال مستويات جديدة من التعقيد. في المملكة العربية السعودية، حيث يُعدّ التحول الرقمي أولويةً وطنيةً في إطار رؤية 2030، يُعدّ فهم كيفية تأثير تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في هذه القطاعات الحيوية أمرًا ضروريًا وفي الوقت المناسب. تتمثل المشكلة الأساسية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها في محدودية فهم تأثير تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. فعلى الرغم من تزايد استخدام الأدوات الرقمية مثل Microsoft Teams و Zoom و Slack و Trello، إلا أن الأدلة التجريبية المتعلقة بتأثيرها الفعلي على إنتاجية العمل والتعاون والمشاركة والكفاءة العامة لا

تزال نادرة. في حين أُجريت العديد من الدراسات العالمية حول العمل عن بُعد والإنتاجية، تُشكّل السياقات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والاقتصادية للمملكة العربية السعودية تحديات ومتغيرات مُتميّزة غالبًا ما لا تُرصد في الأبحاث المُتمحورة حول الغرب (الحازمي ومحمود، ٢٠٢٢). وتشمل هذه التحديات ثقافات تنظيمية هرمية، وخبرة محدودة في نماذج العمل المرنة، وتفاوت مستويات نضج البنية التحتية الرقمية. تُشكّل الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية شريحةً متميزةً من القطاع الخاص، مدفوعةً بمبادرات حكومية مثل مؤسسة مسك للابتكار، والاتحاد السعودي للأمن السيبراني والبرمجة والطائرات المُسيّرة، والبرنامج الوطني لتطوير التكنولوجيا. تتميز هذه الشركات الناشئة باعتمادها الكبير على الابتكار والأدوات التكنولوجية، والقدرة على التكيف بسرعة مع تغيّرات السوق. من الناحية النظرية، ينبغي أن تُكَمّل تقنيات العمل عن بُعد النماذج التشغيلية للشركات الناشئة من خلال توفير المرونة وتقليل التكاليف العامة. ومع ذلك، غالبًا ما يواجه هذا السيناريو المثالي تحدياتٍ تتمثل في ضعف التنفيذ، ونقص تدريب الموظفين، وصعوبة تتبع الأداء، وعوائق التواصل، ومشاكل تماسك الفريق (نجوين، 2021). تثير هذه التحديات تساؤلًا حول ما إذا كانت أدوات العمل عن بُعد تُعزز الإنتاجية حقًا في هذه الشركات أم أنها تُسبب احتكاكًا إضافيًا في بيئة العمل.

يُكمن بُعد آخر للمشكلة في مفهوم الإنتاجية نفسه، والذي غالبًا ما يكون متعدد الأبعاد. ففي الشركات الناشئة، لا تُقاس الإنتاجية من حيث الكم فقط، مثل ساعات العمل أو عدد المهام المُنجزة، بل تُقاس أيضًا من حيث الإبداع والابتكار والعمل الجماعي والتنفيذ الناجح للمشاريع في ظل مواعيد نهائية ضيقة. ومن المحتمل أن تُعطل تقنيات العمل عن بُعد هذه الديناميكيات. على سبيل المثال، قد يُعيق غياب التفاعل الجسدي جلسات العصف الذهني العفوية أو يُضعف التواصل غير الرسمي الذي يُحفز الابتكار عادةً (وايزنجر، 2020). علاوة على ذلك، غالبًا ما يضطر موظفو الشركات الناشئة إلى التوفيق بين أدوار متعددة، وقد يؤدي عدم وضوح الخطوط الفاصلة بين العمل والحياة المنزلية في بيئة العمل عن بُعد إلى الإرهاق، وانخفاض الدافعية، وانعدام المشاركة إذا لم تتم إدارتها بشكل صحيح (مولينو، 2020).

كما يُعقّد السياق الثقافي للمملكة العربية السعودية تحليل فعالية العمل عن بُعد. فبصفتها دولةً فضّلت تاريخيًا بيئات العمل المكتبية التقليدية والإشراف المباشر، يتطلب التحول إلى العمل عن بُعد تغييرًا جذريًا في عقلية كل من أصحاب العمل والموظفين. هذا التحول ليس تكنولوجيًا فحسب، بل سلوكيًا وإداريًا عميقًا. قد يواجه المديرون الذين اعتادوا على الإشراف المباشر صعوبة في التعامل مع الثقة والتفويض في بيئة العمل عن بُعد، مما قد يؤدي إلى الإدارة الجزئية أو ضعف التواصل. من ناحية أخرى، قد يشعر

الموظفون بالعزلة أو عدم الدعم، خاصة في الشركات الناشئة التي تقتصر إلى أنظمة موارد بشرية رسمية أو سياسات اتصال رقمية متطورة (النعيم والعمودي، 2021). وتشير هذه العوامل إلى أن مجرد توافر أدوات العمل عن بعد لا يكفي لضمان تحسين الإنتاجية - بل إن تكاملها الاستراتيجي واستخدامها والثقافة التنظيمية المحيطة بها هي التي تحدد في نهاية المطاف مدى فعاليتها.

بالإضافة إلى ذلك، هناك فجوة بحثية في تحديد المتغيرات المُعدّلة التي تؤثر على العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد والإنتاجية. على سبيل المثال، لم يُستكشف بشكل كافٍ دور الثقافة الرقمية للموظفين، والدعم الإداري، وديناميكيات الفريق، وطبيعة العمل (الأدوار التقنية مقابل الأدوار غير التقنية) في منظومة الشركات الناشئة السعودية. يُعد فهم هذه المتغيرات أمرًا بالغ الأهمية لأنها قد تُضخّم أو تُعيق الآثار الإيجابية لأدوات العمل عن بُعد. فبدون هذه الرؤى الدقيقة، قد تستثمر الشركات الناشئة في حلول رقمية باهظة الثمن دون تحقيق مكاسب متناسبة في الأداء، مما يؤدي إلى هدر الموارد واختلال الاستراتيجية.

علاوة على ذلك، يُضيف عدم وجود مقاييس موحدة لتقييم الإنتاجية في البيئات البعيدة مستوى آخر من التعقيد إلى المشكلة. فعلى عكس بيانات المكاتب التقليدية حيث قد تكون مؤشرات الأداء أكثر وضوحًا وقابلية للقياس، تعتمد بيانات العمل عن بُعد على التقارير الذاتية، والبصمات الرقمية، والتقييمات التي غالبًا ما تكون ذاتية. يثير هذا مخاوف بشأن دقة البيانات، والنزاهة في التقييمات، واحتمالية وجود تحيزات في تقييمات الأداء (تشودري، 2020). في بيئات الشركات الناشئة حيث يشيع النمو السريع وتوقعات المستثمرين، فإن وجود مقاييس إنتاجية غير واضحة أو معيبة يمكن أن يعرض عملية صنع القرار، والاحتفاظ المواهب، وقابلية التوسع التشغيلي للخطر.

وأخيرًا، لا تزال البيئة السياسية والتنظيمية في المملكة العربية السعودية في طور التطور استجابةً لهذه التحولات في أماكن العمل. وبينما بدأت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الاعتراف بترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك العمل عن بُعد، هناك حاجة إلى إرشادات أكثر صرامة، وحماية العمال، وأفضل الممارسات المصممة خصيصًا للشركات الناشئة. يمكن أن يؤدي غياب إطار تنظيمي واضح إلى تناقضات في كيفية تنفيذ العمل عن بُعد ومراقبته، مما يؤثر على رضا الموظفين، والامتثال القانوني، والمساءلة التنظيمية.

وفي الختام، تنبع هذه الدراسة من الحاجة إلى معالجة فجوة معرفية حرجة تتعلق بفعالية تقنيات العمل عن بُعد في قطاع الشركات الناشئة التكنولوجية المزدهر في المملكة العربية السعودية. في حين أن

أدوات العمل عن بُعد تُقدم فوائد واعدة نظريًا، إلا أن تأثيرها الفعلي على الإنتاجية في هذا السياق الفريد ما زال غير مؤكد ولم يُبحث بشكل كافٍ. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت هذه التقنيات تُعزز الإنتاجية فحسب، بل أيضًا في أي ظروف ولأي أنواع من الموظفين تكون أكثر فعالية. سنقدم نتائج هذا البحث انعكاسات عملية لمؤسسي الشركات الناشئة، وواضعي السياسات، وممارسي الموارد البشرية الذين يسعون إلى تحسين استراتيجيات العمل الرقمي بما يتماشى مع أجندة التحول الرقمي الأوسع في المملكة العربية السعودية.

ومما سبق يمكننا تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الاتي

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

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم رؤى عملية لصانعي القرار في منظومة الشركات الناشئة التقنية السعودية. ونظرًا لأن الشركات الناشئة تعمل في بيئات عمل عالية الضغط، مدفوعة بالابتكار، بموارد محدودة ومواعيد نهائية ضيقة، فإن فهم كيفية تحسين إنتاجية الموظفين أمر بالغ الأهمية لاستمرارها ونموها. ومع تزايد دمج تقنيات العمل عن بُعد، لا سيما في العصر الرقمي لما بعد جائحة كوفيد-19، يحتاج المؤسسون والمديرون وخبراء الموارد البشرية إلى إرشادات قائمة على الأدلة حول كيفية استخدام هذه الأدوات بفعالية لتحقيق أقصى قدر من الأداء. ومن خلال التركيز على بيئات واقعية في الشركات الناشئة السعودية، يقدم هذا البحث معرفة محلية يمكن أن تساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات عمل عن بُعد أكثر استتارة، وتعزيز مشاركة الموظفين، وتجنب المخاطر الشائعة مثل انخفاض التعاون، وانقطاع الاتصالات، والإرهاق الرقمي.

بالإضافة إلى ذلك، تدعم الدراسة الأهداف الوطنية لرؤية السعودية 2030، التي تركز بشدة على ريادة الأعمال، والتحول الرقمي، وتنمية القوى العاملة. يمكن لصانعي السياسات وأصحاب المصلحة في القطاع العام - بما في ذلك وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت) - الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لصياغة سياسات وبرامج تدريبية واستثمارات في

البنية التحتية تُعزز إنتاجية ومرونة بيئات الشركات الناشئة. كما يُمكن للبحث أن يُثري لوائح سوق العمل المتعلقة بالعمل المرن، ومراقبة الموظفين، والحقوق الرقمية، لا سيما مع تطوير المملكة لأطرها التنظيمية لأماكن العمل الحديثة.

علاوة على ذلك، يُمكن لموردي التكنولوجيا ومقدمي الخدمات العاملين في المملكة العربية السعودية الاستفادة من هذه الدراسة من خلال اكتساب فهم أعمق لاحتياجات الشركات الناشئة التي تتبنى أدوات العمل عن بُعد وتحدياتها وأنماط استخدامها. يُمكن لهذه المعلومات أن تُحفز الابتكار في تصميم البرمجيات، وتُحسن نماذج دعم العملاء، وتُعزز العلاقات بين الموردين والعملاء في قطاع الشركات الناشئة.

1.3.2 الأهمية العلمية

من الناحية العلمية، تُسهم هذه الدراسة في النقاش الأكاديمي المتنامي حول التداخل بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، وهو مجال اكتسب أهمية بالغة في أعقاب التغيرات العالمية في هياكل العمل. في حين تناولت العديد من الدراسات الدولية العمل عن بُعد في بيئات الشركات أو القطاع العام، إلا أن هناك فجوة ملحوظة في الأبحاث التي تُعنى تحديدًا بسياق الشركات الناشئة في الاقتصادات الناشئة، وخاصةً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. تُسد هذه الدراسة هذه الفجوة من خلال توفير بيانات تجريبية من المملكة العربية السعودية، وهي دولة تشهد تحولًا تكنولوجيًا واجتماعيًا واقتصاديًا كبيرًا. كما يُسهم البحث في التطوير النظري من خلال دراسة دور العوامل السياقية - مثل الثقافة التنظيمية، وأنماط القيادة، وثقافة الموظفين الرقمية - في تشكيل العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد والإنتاجية. ومن خلال دمج هذه المتغيرات في الإطار التحليلي، تتجاوز الدراسة افتراضات السبب والنتيجة المُبسطة، وتُقدم فهمًا أكثر دقة لكيفية تفاعل التكنولوجيا مع العناصر البشرية والتنظيمية في بيئات الشركات الناشئة.

علاوةً على ذلك، ستستخدم الدراسة، وربما تُحسن، النماذج الحالية لفعالية العمل عن بُعد وأداء الموظفين، مثل نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) ونموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R). يُساعد تطبيق هذه الأطر على منظومة الشركات الناشئة السعودية على اختبار مدى قابليتها للتطبيق في سياقات غير غربية وغير مؤسسية، مما يُعزز قابلية تعميم هذه النماذج ومثانتها في البحوث العالمية.

وأخيراً، سُسِّهم الدراسة في الأبحاث الأكاديمية المستقبلية من خلال تحديد الثغرات في الأدبيات الحالية، واقتراح فرضيات جديدة، وتقديم مناهج منهجية مُصممة خصيصاً لبيئات الشركات الناشئة. يُرسي هذا أساساً للدراسات الطولية أو المقارنة عبر القطاعات والمناطق والأنواع التنظيمية، مما يُعزز المجال الأكاديمي لإدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، والتحول الرقمي في 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 شيوعاً 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 نظريات راسخة في السلوك التنظيمي، وقبول التكنولوجيا، وعلم نفس العمل. تُوفر هذه النظريات الأساس لفهم كيفية تأثير تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة، لا سيما في سياق الاقتصاد الرقمي المتطور في المملكة العربية السعودية. النظريات الرئيسية التي تُوجّه هذه الدراسة هي نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، ونموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS).

1. نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)

يُعد نموذج قبول التكنولوجيا، الذي طوره ديفيس (1989)، أحد أكثر الأطر استخدامًا لفهم كيفية تقبل المستخدمين للتقنيات الجديدة واستخدامهم لها. ووفقًا لنموذج قبول التكنولوجيا، يُحدّد عاملان رئيسيان - الفائدة المُتصورة (PU) وسهولة الاستخدام المُتصورة (PEOU) - ما إذا كان الأفراد سيتبنون تقنية مُعينة. في سياق هذه الدراسة، يُساعد نموذج قبول التكنولوجيا في تفسير كيفية تقبل الموظفين في الشركات التقنية الناشئة السعودية لأدوات العمل عن بُعد مثل Zoom و Trello و Slack. إذا اعتقد الموظفون أن هذه التقنيات تُحسن إنتاجية عملهم (PU) وأنها سهلة الاستخدام دون بذل جهد كبير (PEOU)، فمن المرجح أن يستخدموها باستمرار وفعالية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. في المقابل، قد يؤدي انخفاض الفائدة المُدرّكة أو منحنى التعلم الحاد إلى مقاومة أو سوء استخدام، مما يُضعف الأداء (Venkatesh & Davis، 2000). وبالتالي، يُوفر نموذج TAM منظورًا لدراسة النوايا السلوكية وأنماط الاستخدام الفعلية لتقنيات العمل عن بُعد بين الموظفين في الشركات الناشئة.

2. نموذج متطلبات الوظيفة والموارد (JD-R)

يشير نموذج JD-R، الذي اقترحه Demerouti (2001)، إلى أن لكل مهنة متطلبات وظيفية محددة (مثل عبء العمل، والحمل المعرفي) وموارد وظيفية (مثل الاستقلالية، والدعم، والأدوات) تؤثر على نتائج الموظفين مثل المشاركة والإنتاجية. في بيئات العمل عن بُعد، يمكن أن تكون التقنيات الرقمية إما موارد وظيفية (تعزز المرونة، وتقلل وقت السفر، وتُحسّن التواصل) أو متطلبات وظيفية (تزيد من الضغط للبقاء متصلاً بالإنترنت، مما يُسبب إرهاقًا للشاشة، أو يطمس الحدود بين العمل والحياة). تُعد هذه النظرية ذات صلة بفهم كيفية تخفيف تقنيات العمل عن بُعد لضغوط العمل أو تكثيفها في الشركات الناشئة السعودية. على سبيل المثال، إذا ساعدت منصة إدارة المشاريع في توضيح مسؤوليات المهام والجدول الزمنية، فإنها تُمثل موردًا يُعزز الأداء. ومع ذلك، إذا استخدمت نفس الأداة بشكل مفرط لمراقبة الموظفين أو تسببت في زيادة العبء المعلوماتي، فإنها تُصبح مطلبًا يُمكن أن يُقلل الإنتاجية (باكر وديمروتي، 2007). يسمح نموذج JD-R لهذه الدراسة باستكشاف كيفية تأثير التوازن بين المتطلبات والموارد على نتائج الإنتاجية في بيئات الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا.

3. نظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)

تؤكد نظرية النظم الاجتماعية التقنية على الترابط بين الأفراد (النظام الاجتماعي) والتكنولوجيا (النظام التقني) داخل المؤسسة (تريست وبامفورت، 1951). وفقًا لشركة STS، لكي تعمل المؤسسات على النحو الأمثل، يجب تصميم كلا النظامين ليتوافقا معًا بانسجام. في حالة العمل عن بُعد، يجب أن يصاحب إدخال التقنيات الجديدة تغييرات في الهياكل الاجتماعية - مثل ممارسات الاتصال وأساليب الإدارة والثقافة التنظيمية.

تكتسب هذه النظرية أهمية خاصة في سياق الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، حيث قد لا تتوافق القيم الثقافية وأساليب القيادة وتوقعات الموظفين تمامًا مع نموذج العمل عن بُعد. تشير شركة STS إلى أن مكاسب الإنتاجية من التقنيات عن بُعد لن تتحقق إلا إذا كان هناك نهج متكامل لا يأخذ في الاعتبار الأدوات نفسها فحسب، بل أيضًا كيفية تفاعل الأشخاص معها، وكيفية إعادة تعريف العمليات، وكيفية تطور الديناميكيات الاجتماعية (باسمور، 2019). يدعم هذا المنظور إجراء تحقيق شامل للعوامل الاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على الاستخدام الفعال لتقنيات العمل عن بُعد.

التطبيق على الدراسة

توفر هذه النظريات مجتمعةً إطارًا شاملاً لتحليل فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين. يساعد نموذج التتبع التفاعلي (TAM) في تقييم تصورات المستخدمين وقبولهم لها. يُقيم نموذج JD-R كيفية عمل هذه الأدوات كعوامل دعم أو عوامل ضغط؛ وتضمن نظرية STS مراعاة التفاعل بين الأنظمة التكنولوجية والاجتماعية. يتيح تطبيق هذه النماذج إجراء تحليل أعمق ومتعدد الأبعاد يتجاوز الملاحظات السطحية لاستخدام الأدوات.

من الناحية العملية، ستستخدم الدراسة عناصر استبيان قائمة على نموذج TAM لقياس مدى الفائدة المدركة وسهولة الاستخدام. وستدمج نماذج JD-R لتقييم عبء العمل، ووضوح الوظيفة، والإرهاق، والدعم. ستُرشد اعتبارات STS الاستفسارات النوعية (إن وجدت) حول ديناميكيات الفريق والتكيف التنظيمي مع الأدوات عن بُعد. يُعزز هذا التثليث النظري صحة البحث ويُتيح تفسيرًا أشمل للنتائج.

1.8 الدراسات السابقة:

أجرت Keeling, Clements–Croome, & Roche (2015) دراسة بعنوان " The Effect of Agile Workspace and Remote Working on Experiences of Privacy, Crowding and Satisfaction"، هدفت إلى استكشاف أثر كل من بيئة العمل الرشيقة والعمل عن بُعد على تجارب الموظفين فيما يتعلق بالخصوصية، والازدحام، ورضاهم الوظيفي. وقد أُجريت هذه الدراسة في المملكة المتحدة، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من 179 موظفًا وموظفة يعملون في عدد من الشركات. أشارت النتائج إلى أن مساحات العمل الرشيقة تعزز قدرة الموظفين على التحكم في المعلومات، مقارنةً بالمكاتب المفتوحة التقليدية. كما أظهرت الدراسة أن الموظفين المتنقلين أكثر عرضة للتأثر بالآثار السلبية الناتجة عن التفاعل المفرط مع الآخرين، مما يبرز أهمية تصميم بيئات عمل تأخذ بعين الاعتبار مستويات الخصوصية المختلفة. وانتهت الدراسة إلى أن تصنيف بيئات العمل ينبغي أن يُبنى على مدى مساهمتها في تحسين تجربة الخصوصية لدى الموظفين.

أما Lopez (2016) فقد قدّم دراسة بعنوان " Remote Work Culture in IT Companies: An Innovative Way of Working and Living"، وهدفت إلى تحليل ثقافة العمل عن بُعد في شركات تكنولوجيا المعلومات، مع تسليط الضوء على الجوانب الإيجابية والسلبية لهذه المنهجية، ولماذا أصبحت خيارًا شائعًا وسريع النمو في هذا القطاع. أُجريت الدراسة في السويد باستخدام المنهج التجريبي، حيث تم تنفيذ مشروع عملي على مدار خمسة أشهر داخل شركة تكنولوجيا معلومات تعمل بنظام العمل عن بُعد. وقد أسفر هذا المشروع عن تطوير نموذجين عمليين لدعم بيئة العمل عن بُعد، كما استعرضت الدراسة أبرز الإيجابيات مثل المرونة والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، إلى جانب التحديات المرافقة مثل العزلة وصعوبة التواصل. وخلصت النتائج إلى أن العمل عن بُعد كان له تأثير كبير على الجوانب المهنية والشخصية للموظفين، مما يجعله نموذجًا مبتكرًا وجديرًا بالتبني في بيئات العمل الحديثة.

أجرى Klopotek (2017) دراسة بعنوان " The Advantages and Disadvantages of Remote Working from the Perspective of Young Employees"، وهدفت إلى تحليل مزايا وعيوب العمل عن بُعد من وجهة نظر الموظفين الشباب. وقد أُجريت الدراسة في بولندا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث شملت عينة البحث 100 شاب وشابة تتراوح أعمارهم بين 18 و30 عامًا، ممن

يعملون بنظام العمل عن بعد. كشفت النتائج أن أبرز المزايا التي يقدّرها الشباب في العمل عن بُعد تتمثل في المرونة في ساعات العمل وتوفير الوقت والجهد اللازمين للتنقل اليومي. في المقابل، تمثلت أهم العيوب في صعوبة الفصل بين الحياة المهنية والشخصية، والشعور بالعزلة الاجتماعية، وزيادة المتطلبات التنظيمية لإدارة العمل ذاتيًا. كما سلّطت الدراسة الضوء على ظاهرة مثيرة للاهتمام، وهي أن العزلة الاجتماعية برزت كأحد أهم سلبيات العمل عن بُعد، على الرغم من انتشار أدوات التواصل الرقمية وشبكات التواصل الاجتماعي، ما يعكس تحديات مستجدة تواجه فئة الشباب العاملين في هذا النمط.

في سياق متصل، تناولت دراسة نجم (2018) بعنوان "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بُعد وعلاقته بالإنتاجية" واقع العمل عن بُعد وقابليته لدى خريجي الجامعات، ومدى ارتباطه بمستوى الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات. أُجريت الدراسة في قطاع غزة، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث شملت عينة الدراسة 234 موظفًا وموظفة يعملون في هذا القطاع. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وارتفاع مستويات الإنتاجية، ما يدل على أن نجاح العمل عن بُعد يعتمد بدرجة كبيرة على توفر التقنيات الداعمة والفعالة.

أما دراسة Maguire (2019) بعنوان "A Qualitative Investigation into Remote Working in the Recruitment Industry and the Influence it has on Employee Well-Being" فقد سعت إلى استقصاء أثر العمل عن بُعد على رفاة الموظفين العاملين في قطاع التوظيف. أُجريت الدراسة في إيرلندا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على المقابلات شبه المنظمة، حيث شملت عينة صغيرة مكونة من 11 موظفًا وموظفة ممن يعملون عن بُعد. تم استخدام المنهج النوعي بهدف تعميق الفهم حول تجارب الموظفين مع العمل عن بعد، وتحديد الأثر على صحتهم النفسية والاجتماعية. وقد أظهرت النتائج أن العمل عن بُعد أسهم في تحسين الرفاهية العامة للموظفين من حيث الراحة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، إلا أن بعض الأبعاد الاجتماعية للرفاهية تأثرت سلبًا نتيجة الشعور بالعزلة والانفصال عن بيئة العمل التقليدية.

أجرى Kazekami (2020) دراسة بعنوان "Mechanisms to Improve Labor Productivity by Performing Telework"، هدفت إلى تحليل الآليات التي من خلالها يؤثر العمل عن بُعد على

إنتاجية العاملين. وقد أُجريت الدراسة في اليابان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة مكونة من 171 موظفًا وموظفة يعملون في عدد من الشركات. كشفت نتائج الدراسة أن العمل عن بُعد يساهم إيجابًا في رفع إنتاجية الموظفين عندما تكون ساعات العمل معتدلة، بينما يؤدي العمل لساعات طويلة إلى تراجع الإنتاجية. كما أظهرت الدراسة أن العمل عن بُعد يعزز رضا الأفراد عن حياتهم، الأمر الذي ينعكس بدوره على زيادة الإنتاجية. إلا أن الدراسة أشارت أيضًا إلى أن هذا النمط من العمل قد يزيد من الضغوط النفسية الناتجة عن محاولة الموظف التوفيق بين مسؤولياته المهنية والتزاماته العائلية، مما قد يؤثر سلبيًا على مستوى الرضا عن الحياة. ومع ذلك، بيّنت النتائج أن هذا الأثر السلبي يكون غير مباشر على الإنتاجية. وأوضحت الدراسة كذلك أن العمل عن بُعد يعتبر وسيلة أكثر كفاءة لتحسين الإنتاجية، خاصة للموظفين الذين يقضون وقتًا طويلًا في التنقل خلال أوقات الذروة، ما يجعله حلاً فعالاً لتقليل الهدر الزمني وتحسين الأداء.

أما دراسة العمالية (2020) التي جاءت بعنوان "أثر جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) على أداء شركات التأمين العاملة في الأردن من وجهة نظر المدراء العامين والرؤساء التنفيذيين لشركات التأمين الأردنية"، فقد سعت إلى تقييم تأثير الجائحة على أداء شركات التأمين في الأردن. وتكونت العينة من 24 مديرًا عامًا ورئيسًا تنفيذيًا من شركات التأمين، واستخدمت الدراسة أداة قياس مكونة من أربعة أبعاد: البعد المالي، الفني، التكنولوجي، والبشري. وتم التأكد من صدق وثبات الأداة باستخدام أساليب علمية مناسبة. أظهرت النتائج أن الجائحة كان لها تأثير مرتفع المستوى على أداء الشركات من حيث الأبعاد الفني والتكنولوجي والبشري، بينما كان التأثير على البعد المالي بمستوى متوسط. كما خلصت الدراسة إلى وجود توقعات قوية بتأثر العلاقة المالية بين شركات التأمين والعملاء، لاسيما فيما يتعلق بالأسعار والتغطيات التأمينية، نتيجة الخسائر المالية التي تكبدتها الشركات خلال الجائحة.

وفي دراسة أخرى بعنوان "دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال"، سعت رزق (2020) إلى استكشاف مدى مساهمة المرونة الاستراتيجية في تعزيز استدامة مؤسسات رياض الأطفال أثناء جائحة كورونا. اعتمدت الدراسة على أدوات بحثية شملت استمارات للبيانات العامة، واستبيانات لقياس كل من المرونة الاستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 316 موظفة في مؤسسات رياض الأطفال بمحافظة المنوفية، تم اختيارهن

بطريقة قصدية غير عشوائية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين المرونة الاستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة. وتؤكد هذه النتيجة أهمية تعزيز قدرات مؤسسات الطفولة المبكرة على التكيف مع التحديات والأزمات لضمان استمرار تقديم خدمات تعليمية وتنموية ذات جودة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

على الرغم من وجود عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل عن بُعد وتأثيره على الموظفين من حيث الخصوصية، والرفاهية، والثقافة المؤسسية، والإنتاجية، إلا أن هذه الدراسة تتميز بعدة جوانب جوهرية تجعلها فريدة ومتكاملة مقارنة بالأعمال السابقة:

التركيز على قطاع الشركات الناشئة في السعودية

تُعد هذه الدراسة من الدراسات النادرة التي تتناول فعالية تقنيات العمل عن بُعد ضمن بيئة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، بينما ركزت معظم الدراسات السابقة مثل Keeling et al (2015) و Lopez (2016) و Klopotek (2017) على شركات مستقرة في دول غربية مثل المملكة المتحدة والسويد وبولندا. الشركات الناشئة تمتاز بطبيعتها الديناميكية وسرعة التغيير وقلة الموارد، مما يجعل تأثير العمل عن بُعد مختلفًا عن المؤسسات الكبيرة والمستقرة، وهو ما لم يتم التطرق إليه بوضوح في الدراسات السابقة.

البيئة الثقافية السعودية كسياق بحثي مميز

هذه الدراسة تُجرى في سياق ثقافي واجتماعي واقتصادي متميز يتمثل في المملكة العربية السعودية، وهو ما يمنحها خصوصية لا تتوفر في دراسات أجنبية سابقة. فثقافة العمل في السعودية لا تزال تقليدية نسبيًا، وتعتمد على الحضور الفعلي، ويُعد التحول إلى العمل عن بُعد تحديًا سلوكيًا ومؤسسيًا، لم تتناوله الدراسات الغربية بما يكفي. كما أن السياق الوطني المرتبط برؤية المملكة 2030 والتحول الرقمي يضفي بُعدًا استراتيجيًا على موضوع البحث.

دمج نظري متعدد الأبعاد

تتميز هذه الدراسة بتبني إطار نظري متكامل يجمع بين نظرية تقبل التكنولوجيا (TAM)، نموذج المطالب والموارد الوظيفية (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)، في حين أن أغلب الدراسات السابقة اعتمدت على منهج وصفي أو نوعي دون إطار نظري شامل. هذا الدمج النظري يسمح بتحليل أعمق للعلاقة بين التكنولوجيا والسلوك البشري والسياق التنظيمي.

تحليل العوامل الوسيطة والمعدلة

خلافاً لمعظم الدراسات السابقة التي اكتفت بقياس الأثر المباشر للعمل عن بُعد، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في هذه العلاقة، مثل الثقافة المؤسسية، الدعم الإداري، كفاءة البنية التحتية الرقمية، والمهارات التقنية للموظف. على سبيل المثال، دراسة Kazekami (2020) ربطت الإنتاجية بعدد ساعات العمل، ولكنها لم تدرس الأبعاد السلوكية والتنظيمية التي تؤثر على الاستخدام الفعال للتقنيات.

رؤية تطبيقية موجهة لصناع القرار ورواد الأعمال

توفر هذه الدراسة توصيات عملية قابلة للتنفيذ لصناع القرار في الشركات الناشئة، ومديري الموارد البشرية، والمؤسسات الحكومية المهتمة بدعم ريادة الأعمال، وهي ميزة تطبيقية لا تظهر بوضوح في الدراسات التي ركزت على الجوانب النفسية أو التنظيمية فقط دون ربطها بالقرارات الاستراتيجية والإدارية.

قياس الإنتاجية في إطار متعدد الأبعاد

بخلاف الدراسات التي اعتمدت على مقاييس تقليدية للإنتاجية (مثل عدد المهام المنجزة أو ساعات العمل)، تسعى هذه الدراسة إلى قياس الإنتاجية من منظور شامل يشمل الكفاءة، الابتكار، الرضا الوظيفي، والقدرة على تحقيق الأهداف في بيئة عمل رقمية، مما يمنح نتائج البحث عمقاً وواقعية أكبر.

ربط الدراسة بالرؤية الوطنية والتنمية الاقتصادية

تقدم هذه الدراسة مساهمة مباشرة في تحقيق أهداف التحول الرقمي والتنمية الاقتصادية المستدامة التي تتنادي بها رؤية المملكة 2030، حيث توفر بيانات دقيقة تساعد على رسم السياسات المستقبلية في سوق العمل الرقمي، وهو ارتباط استراتيجي لم يُظهره أغلب الدراسات السابقة.

1.9 المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة تصميمًا بحثيًا كميًا وصفيًا تحليليًا، وهو مناسب لدراسة العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين ضمن فئة سكانية محددة، وهي موظفو الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. تتيح المنهجية المختارة جمع البيانات الرقمية وتحليلها بشكل منهجي لتحديد الأنماط والارتباطات والاستدلالات السببية المحتملة بين المتغيرات.

1.9.1. تصميم البحث

تستخدم الدراسة تصميمًا استقصائيًا مقطعيًا، يجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقييم تجارب الموظفين مع تقنيات العمل عن بُعد. يُعد هذا التصميم مناسبًا لتقييم التصورات والنتائج المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في مختلف الشركات الناشئة العاملة في مناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية. كما يسمح بمقارنة المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية (مثل الدور الوظيفي، وحجم الشركة، والخبرة في استخدام أدوات العمل عن بُعد).

1.9.2. مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من الموظفين العاملين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية التي طبقت نماذج العمل عن بُعد أو الهجين. تشمل هذه الشركات شركات تطوير البرمجيات، وشركات التكنولوجيا المالية الناشئة، ومنصات التجارة الإلكترونية، ومقدمي خدمات تكنولوجيا المعلومات.

طريقة أخذ العينات: سيتم استخدام أسلوب أخذ عينات هادف غير احتمالي لاختيار المشاركين الذين لديهم خبرة في استخدام تقنيات العمل عن بُعد لمدة ستة أشهر على الأقل. وهذا يضمن ملائمة الإجابات وموثوقيتها.

حجم العينة: بناءً على بحث مماثل ونطاق الدراسة، ستشمل العينة حوالي 150 مشاركًا، وهو عدد كافٍ إحصائيًا لتعميم النتائج في قطاع الشركات الناشئة (Sekaran & Bougie، 2016).

1.9.3. أدوات الدراسة :

الأداة الأساسية لجمع البيانات هي استبيان إلكتروني مُهيكل مُصمم باستخدام نماذج جوجل أو منصة مشابهة. ينقسم الاستبيان إلى خمسة أقسام:

البيانات الديموغرافية: تشمل متغيرات مثل العمر، والجنس، والمسمى الوظيفي، ومستوى التعليم، وسنوات الخبرة، ونمط العمل (عن بُعد، أو العمل بنظام العمل المختلط، أو العمل المكتبي).

استخدام التكنولوجيا: يقيس هذا القسم معدل استخدام الأدوات عن بُعد ونوعها (مثل: Zoom، وMicrosoft Teams، وSlack، وTrello).

سهولة الاستخدام والفائدة المُدركة: استنادًا إلى نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، يتضمن هذا القسم أسئلة على مقياس ليكرت لتقييم آراء الموظفين حول فائدة الأداة وسهولة استخدامها.

مؤشرات الإنتاجية: تُقيّم كفاءة إنجاز المهام، ومستويات التركيز، وجودة التواصل، والنتائج المُدركة.

العوائق والتحديات: تُقيّم مشكلات مثل العزلة، والمشاكل التقنية، ونقص التدريب، والإرهاق الرقمي.

سيتم مراجعة الاستبيان من قبل خبراء ميدانيين للتأكد من صحة المحتوى وسيخضع لاختبار تجريبي مع 20 مستجيبًا للتحقق من الوضوح والاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ > 0.70).

1.9.4 حدود الدراسة :

أولاً: الحدود الزمانية

تُجرى هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2025، وتغطي الفترة الزمنية من مارس إلى يونيو 2025. وبالتالي، فإن البيانات التي يتم جمعها تعكس ظروف العمل عن بُعد خلال هذه الفترة، والتي قد تكون متأثرة بمتغيرات زمنية محددة مثل سياسات العمل الجديدة، أو التغيرات في المناخ الاقتصادي أو التقني. ولا يمكن الجزم بأن نفس النتائج ستطبق في فترات زمنية لاحقة مع تطور التكنولوجيا أو تغير بيئة العمل.

ثانيًا: الحدود المكانية

تركز هذه الدراسة على الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية فقط، دون النظر إلى شركات ناشئة في دول أو بيئات تنظيمية أخرى. ويشمل ذلك الشركات التي تتخذ من مدن مثل الرياض، جدة، الخبر، والدمام مقرات لها، حيث يتركز النشاط التقني وريادة الأعمال. لا تشمل الدراسة الشركات غير التقنية أو الشركات خارج السعودية، مما يحدّ من تعميم النتائج على بيئات عمل أخرى تختلف في ثقافتها وبنيتها التحتية.

ثالثًا: الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على تحليل العلاقة بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد (مثل Zoom، Trello، Slack) وإنتاجية الموظفين في بيئة الشركات الناشئة. ولا تمتد إلى دراسة تأثيرات أخرى مثل رضا العملاء، الأداء المالي، أو الابتكار المؤسسي العام. كما أنها لا تتناول جميع أنواع التكنولوجيا الرقمية، بل تركز على الأدوات المستخدمة بشكل مباشر في تنظيم العمل عن بُعد والتواصل المهني بين الفرق.

1.9.5 تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج IBM SPSS الإحصائي، الموصى به للتحليل الكمي نظرًا لقدراته الإحصائية الفعّالة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام الإحصاءات الوصفية (المتوسطات، الانحرافات المعيارية، التكرارات) لتلخيص الإجابات.

سيُستخدم الإحصاءات الاستدلالية (الارتباط، الانحدار، وتحليل التباين) لاختبار الفرضيات ودراسة العلاقات بين المتغيرات.

إذا لزم الأمر، سيتم استخدام برنامج Microsoft Excel للنسب الإحصائية الأساسية، والتصور، والتحليل الأولي.

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

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والاطار النظري

تمهيد:

يشكل هذا الفصل الأساس العلمي والمعرفي الذي يُبنى عليه البحث الحالي، حيث يتناول بالدراسة والتحليل مجموعة من الأدبيات العلمية ذات الصلة بموضوع "فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية". ويهدف هذا الفصل إلى تحقيق هدفين رئيسيين: الأول، استعراض الدراسات السابقة التي عالجت أبعادًا مشابهة لموضوع الدراسة، سواء على المستوى المحلي أو الدولي، بهدف التعرف على ما تم إنجازه من أبحاث، وما تبقى من فجوات معرفية بحاجة إلى استكشاف. أما الهدف الثاني، فهو بناء الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة من خلال توظيف نماذج ونظريات علمية قادرة على تفسير العلاقة بين المتغيرات الأساسية للدراسة، وهي: تقنيات العمل عن بُعد، والقبول التكنولوجي، والدعم التنظيمي، والإنتاجية.

وقد أظهرت التحولات الكبيرة التي فرضتها جائحة كوفيد-19، خاصة في بيئات العمل، أهمية البحث في هذا المجال، إذ تسارعت وتيرة تبني المؤسسات لتقنيات العمل الرقمي، وبرزت تحديات تتعلق بكفاءة الأداء، والتفاعل التنظيمي، والدعم الإداري. من هنا، تكتسب هذه الدراسة أهميتها في سياق الشركات الناشئة التقنية في السعودية، باعتبارها قطاعًا حيويًا يشهد نموًا سريعًا ودمج التكنولوجيا في جوهر عملياته.

ولتحقيق بناء علمي رصين، يعرض هذا الفصل أولاً لمجموعة من الدراسات السابقة التي استخدمت نظريات مختلفة مثل نظرية قبول التكنولوجيا (TAM)، ونموذج المطالب والموارد الوظيفية (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)، كما يوضح كيف استفادت تلك الدراسات من هذه الأطر النظرية في تفسير العلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية. ثم ينتقل الفصل إلى تحليل المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع، ويختتم ببناء نموذج تفسيري متكامل يدعم أهداف البحث وأسئلته وفرضياته.

أولاً: الدراسات السابقة

شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بدراسة تأثير تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين، خصوصًا في ظل التحولات الكبرى التي فرضتها جائحة كوفيد-19 على أنماط العمل التقليدية. وقد تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع من زوايا مختلفة، ولكن أغلبها ركّز على السياقات الغربية أو

المؤسسات الكبرى، مما يُظهر الحاجة لدراسات تركز على بيئات الشركات الناشئة في الدول النامية مثل المملكة العربية السعودية.

Omarini (2017):

العنوان: التقدم التكنولوجي في الصناعة المصرفية وتحدياته.

المحتوى: تناولت الدراسة التغيرات التي طرأت على الصناعة المصرفية في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة، وسلطت الضوء على التحديات التي تواجهها البنوك في مواجهة الانفتاح الكبير للأسواق العالمية والتوسع في الخدمات الرقمية. كما ركزت على ضرورة إعادة تصميم العمليات المصرفية التقليدية لتتوافق مع متطلبات الاقتصاد الرقمي، من خلال إدخال حلول مبتكرة تعتمد على الذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، وتقنيات البيانات الضخمة.

النتائج: بينت الدراسة أن التقدم التكنولوجي يمثل عاملاً استراتيجياً في تعزيز كفاءة البنوك وجودة الخدمات، إلا أنه يتطلب استثمارات ضخمة وتغييراً في البنية المؤسسية. كما أكدت على ضرورة تبني نماذج الابتكار المستمر والمرونة التشغيلية لمواجهة التحديات المتزايدة في القطاع المصرفي العالمي.

Frost et al (2020):

العنوان: التكامل التكنولوجي بين البنوك والتأثيرات التنظيمية.

المحتوى: استعرضت الدراسة العلاقة بين التطور التكنولوجي المتسارع في البنوك، خاصة من حيث اعتماد أنظمة إلكترونية مترابطة، وتأثير ذلك على الأطر التنظيمية والرقابية. كما تناولت تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتقنيات البلوك تشين على سير العمليات المالية، ومدى توافق هذه التقنيات مع سياسات حماية البيانات، خصوصاً في ظل غياب تشريعات موحدة على مستوى الدول.

النتائج: دعت الدراسة إلى ضرورة وضع أطر تشريعية واضحة وشاملة تواكب تطور التكنولوجيا، وتراعي حماية الخصوصية وحقوق العملاء. وأشارت إلى أن التكامل التكنولوجي الفعال لا يمكن تحقيقه دون تعاون الجهات التنظيمية مع البنوك وشركات التقنية لتطوير بنية قانونية مرنة وقابلة للتحديث.

Gomber et al (2018):

العنوان: الأمان والخصوصية في البنوك الرقمية.

المحتوى: ركزت الدراسة على المخاطر الأمنية المتزايدة التي تواجه البنوك الرقمية، وخاصة تلك المتعلقة بسرية البيانات وتبادل المعلومات بين الأنظمة المختلفة. تناولت الدراسة التهديدات المحتملة كالهجمات السيبرانية، واختراق قواعد البيانات، ونقل البيانات بين المؤسسات المالية، كما عرضت استراتيجيات الأمان السيبراني المستخدمة، مثل التشفير المتقدم، والتحقق متعدد العوامل، ونظم كشف التسلل.

النتائج: خلصت الدراسة إلى أن البنوك بحاجة ماسة لتطوير بروتوكولات أمان شاملة تتسم بالمرونة والسرعة في الاستجابة، كما أوصت بضرورة تدريب الموظفين على إدارة المخاطر الرقمية وتعزيز ثقافة الأمان السيبراني داخل المؤسسات المالية.

Al-Jabri (2015):

العنوان: تحليل تجربة البنوك السعودية في التحول الرقمي.

المحتوى: هدفت الدراسة إلى تقييم مدى نجاح البنوك السعودية في تطبيق التحول الرقمي من خلال تحليل استخدام الخدمات الإلكترونية مثل تطبيقات الجوال، الإنترنت البنكي، وأجهزة الصراف الذكية. كما شملت الدراسة استطلاعاً لآراء العملاء حول جودة هذه الخدمات، ومدى رضاهم عن سرعة الأداء وسهولة الاستخدام.

النتائج: أظهرت النتائج أن هناك تطوراً ملحوظاً في البنية التحتية الرقمية للبنوك السعودية، إلا أن بعض التحديات لا تزال قائمة، مثل ضعف التكامل بين القنوات الرقمية المختلفة، والحاجة إلى تحسين تجربة المستخدم. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز استثمارات البنوك في تطوير حلول مالية مبتكرة، وتوسيع برامج التوعية للعملاء حول كيفية استخدام القنوات الرقمية بأمان وكفاءة.

Keeling et al (2015):

العنوان: تأثير بيئة العمل المرنة والعمل عن بعد على الخصوصية والازدحام والرضا.

المحتوى: هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أنماط العمل الحديثة، مثل المكاتب المرنة والعمل عن بعد، وتجربة الموظف من حيث الخصوصية والشعور بالازدحام والرضا العام. أجريت الدراسة على عينة من الموظفين العاملين في شركات بريطانية تعتمد على المكاتب المفتوحة أو الهجينة، وقارنت تجارب العاملين من مكاتب تقليدية وآخرين يعملون عن بعد أو في بيئات مرنة.

النتائج: توصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل المرنة تمنح الموظف قدرًا أعلى من التحكم في الخصوصية، إلا أن الموظفين الذين يعملون عن بُعد أو في أماكن غير ثابتة قد يتعرضون للإرهاق نتيجة كثرة التنقل والتفاعل، مما يقلل من رضاهم العام. كما أكدت الدراسة أهمية مراعاة الخصوصية والتصميم المكاني عند تطبيق نماذج العمل الحديثة.

Lopez (2016):

العنوان: ثقافة العمل عن بعد في شركات تقنية المعلومات.

المحتوى: تناولت الدراسة تجربة عملية داخل شركة تقنية معلومات سويدية اعتمدت نموذج العمل عن بُعد لمدة خمسة أشهر، وهدفت إلى تحليل ثقافة العمل الجديدة وتأثيرها على الأداء الوظيفي والتواصل الداخلي بين الفرق. تم جمع البيانات من خلال مقابلات مع الموظفين، وملاحظات مستمرة، وتحليل نتائج المشاريع.

النتائج: أظهرت الدراسة أن الموظفين يشعرون بمرونة كبيرة وتحسن في التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، إلا أنهم أبدوا تخوفًا من ضعف الترابط مع الزملاء، وتحديات في وضوح المهام وتعزيز التعاون. وقد أوصت الدراسة بإنشاء نماذج تنظيمية تدعم بناء ثقافة افتراضية قوية لضمان الاستمرارية والفاعلية.

Klopotek (2017):

العنوان: مزايا وعيوب العمل عن بعد من منظور الموظفين الشباب.

المحتوى: ركزت الدراسة على شريحة عمرية من الشباب العاملين عن بُعد في بولندا (18-30 سنة)، وسعت إلى تقييم وجهات نظرهم حول الفوائد والتحديات المرتبطة بنمط العمل عن بعد. تم استخدام

استبيان إلكتروني شمل 100 موظف من قطاعات متعددة، وتضمن قياسًا لمستويات الرضا، الدافعية، والتوازن الحياتي.

النتائج: أشار المشاركون إلى أن أهم الفوائد تمثلت في الحرية بتحديد مواعيد العمل وتوفير الوقت المهدور في التنقل، مما يعزز الإنتاجية والتركيز. في المقابل، كانت العزلة الاجتماعية وعدم وضوح الخط الفاصل بين العمل والحياة الخاصة من أبرز السلبيات، بالإضافة إلى زيادة عبء التنظيم الذاتي للمهام.

نجم (2018):

العنوان: قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقتها بالإنتاجية.

المحتوى: سعت الدراسة إلى قياس مدى استعداد خريجي الجامعات في قطاع غزة للعمل عن بُعد، وعلاقته بمستوى إنتاجيتهم في شركات تكنولوجيا المعلومات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد العينة 234 موظفًا من الجنسين، حيث تم تقييم جاهزيتهم الرقمية، وتوفير البنية التحتية، ومدى استخدامهم لتقنيات مثل البريد الإلكتروني، منصات إدارة المشاريع، وتطبيقات الاتصال. النتائج: وجدت الدراسة علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة البنية التحتية التكنولوجية والإنتاجية. كما أظهرت أن الخريجين ذوي الكفاءة الرقمية العالية يحققون مستويات إنتاجية أعلى في بيئة العمل عن بعد، وأوصت الدراسة بزيادة البرامج التدريبية لتأهيل الخريجين للعمل في بيئات افتراضية.

Kazekami (2020):

العنوان: آليات تحسين الإنتاجية عبر العمل عن بعد.

المحتوى: استهدفت الدراسة تحليل العلاقة بين عدد ساعات العمل عن بعد والإنتاجية لدى الموظفين في اليابان. واعتمدت على بيانات من استبيانات كمية وبيانات ثانوية لموظفين من قطاعات متنوعة. درست الدراسة أيضًا كيف يؤثر العمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، ومستوى الرضا الوظيفي.

النتائج: توصلت إلى أن الإنتاجية تتحسن في ظروف العمل عن بعد فقط عندما تكون ساعات العمل معتدلة. أما العمل لساعات طويلة من المنزل فيؤدي إلى توتر نفسي، وبالتالي تراجع في الأداء. وأوصت بتبني سياسات مرنة لتنظيم ساعات العمل وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين العاملين عن بعد.

رزق (2020):

العنوان: دور المرونة الاستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة لرياض الأطفال في ظل جائحة كورونا.

المحتوى: هدفت الدراسة إلى تحليل قدرة المؤسسات التعليمية، وتحديدًا رياض الأطفال في محافظة المنوفية، على التكيف مع جائحة كوفيد-19 من خلال تبني استراتيجيات مرنة. استخدمت الدراسة استبيانات لقياس مستويات التكيف، وتوفر الموارد، واستمرارية الخدمات التعليمية.

النتائج: أظهرت وجود علاقة موجبة بين درجة المرونة الاستراتيجية وبين استدامة الخدمة المقدمة أثناء الجائحة. وقد شددت على أهمية تبني نماذج تشغيلية مرنة وقابلة للتكيف مع الطوارئ، خاصة في المؤسسات الخدمية والتعليمية.

العمامرة (2020):

العنوان: أثر جائحة كوفيد-19 على أداء شركات التأمين في الأردن.

المحتوى: تناولت الدراسة الأبعاد الأربعة للأداء المؤسسي (المالي، التقني، التكنولوجي، والموارد البشرية) في شركات التأمين الأردنية خلال الجائحة. شملت الدراسة مقابلات مع مدراء تنفيذيين واستبيانات كمية.

النتائج: بينت الدراسة أن الجائحة أثرت بشكل كبير على البعدين البشري والتكنولوجي، خصوصًا في ما يتعلق بتدريب الموظفين وتفعيل المنصات الرقمية. بينما كان التأثير المالي متوسطًا نسبيًا. وأوصت الدراسة بإعادة هيكلة نظم العمل وتوسيع استثمارات الشركات في البنية الرقمية.

ثانياً: الإطار النظري

أولاً: مقدمة الإطار النظري

يمثل الإطار النظري أحد الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، حيث يُوفر الخلفية المفاهيمية التي تساعد في تفسير الظاهرة قيد البحث، ويعمل كمرشد لتحديد العلاقات بين المتغيرات (Creswell, 2014). ويُقصد بالإطار النظري مجموعة المفاهيم والنظريات والنماذج التي يعتمد عليها الباحث لفهم طبيعة العلاقات بين المتغيرات الأساسية في الدراسة، وتوجيه منهجية البحث وتحليل البيانات في ضوء هذه الخلفية النظرية. كما يساعد في بناء فرضيات الدراسة وتقديم تفسير منطقي ومنهجي للنتائج المتوقعة، مما يُضفي على البحث طابعاً علمياً ومنهجياً.

تتمثل أهمية الإطار النظري في كونه يربط بين الجانب العملي والميداني للبحث وبين الأسس العلمية المستندة إلى الأدبيات السابقة، مما يعزز من مصداقية الدراسة وقدرتها على تقديم تفسير علمي متماسك للظاهرة المدروسة (Sekaran & Bougie, 2016). وفي هذه الدراسة التي تتناول "فعالية تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية"، يُسهم الإطار النظري في تفسير الكيفية التي تتفاعل بها المتغيرات مثل التكنولوجيا، الثقافة التنظيمية، والدعم الإداري، مع إنتاجية الموظف ضمن بيئة عمل مرنة ومتغيرة بطبيعتها مثل الشركات الناشئة.

تتجلى العلاقة بين النظرية والسياق العملي للدراسة من خلال الحاجة إلى فهم سلوكيات الموظفين وتفاعلاتهم مع أدوات وتقنيات العمل عن بُعد، خصوصاً في ظل التغيرات التي فرضتها جائحة كوفيد-19، والتحول نحو بيئات العمل الرقمية. فالشركات الناشئة في السعودية تُعد بيئة خصبة لتحليل مدى تكيف الأفراد مع أنماط العمل المرنة والتقنيات الرقمية، خاصة مع دعم الدولة للتحول الرقمي في إطار رؤية السعودية 2030 (Ministry of Communications and Information Technology, 2022). ولذلك، فإن تبني إطار نظري قوي يساهم في استيعاب هذه الظاهرة وقياس أبعادها المختلفة بما يتلاءم مع الواقع العملي.

وقد تم اختيار ثلاث نظريات مركزية لتأطير هذه الدراسة، وهي: نظرية قبول التكنولوجيا (TAM)، نموذج المطالب والموارد الوظيفية (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS). تم اختيار نظرية قبول التكنولوجيا لتفسير سلوك المستخدم تجاه أدوات العمل عن بُعد مثل Zoom و Slack، استناداً إلى مفهومي المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام (Davis, 1989; Venkatesh & Davis, 2000). أما نموذج المطالب والموارد، فقد تم اختياره لأنه يُفسر كيفية تأثير الأدوات التقنية على الضغوط الوظيفية

والدعم التنظيمي والإجهاد الوظيفي (Bakker & Demerouti, 2007). في حين تُعالج نظرية النظم الاجتماعية التقنية البعد التفاعلي بين التكنولوجيا والثقافة التنظيمية، وهو بُعد حيوي لفهم واقع الشركات الناشئة في السعودية (Trist & Bamforth, 1951; Pasmore et al., 2019).

إن الجمع بين هذه النظريات يُتيح تحليلاً شاملاً ومتكاملاً للعلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية في سياق ناشئ ومتغير، مما يضيف قيمة نظرية وعملية للدراسة.

ثانيًا: المفاهيم الأساسية المرتبطة بالدراسة

1. العمل عن بُعد (Remote Work)

يُعرف العمل عن بُعد بأنه أداء المهام والوظائف خارج نطاق المكاتب التقليدية، من خلال استخدام وسائل الاتصال الرقمية، بما يُتيح للموظفين تنفيذ أعمالهم من المنزل أو أي موقع آخر خارج المؤسسة (Messenger & Gschwind, 2016). لا يقتصر مفهوم العمل عن بُعد على مجرد الابتعاد المكاني، بل يتضمن تغييرات في أنماط التواصل والإشراف وإدارة الوقت. وقد ظهر بأشكال متعددة منها: العمل عن بُعد الكامل (Full Remote)، حيث يعمل الموظف من موقع خارجي بشكل دائم، والعمل الجزئي عن بُعد (Partial Remote)، والذي يجمع بين التواجد المكتبي والعمل عن بُعد، بالإضافة إلى النموذج الهجين (Hybrid Model) الذي يوازن بين الحضور الجسدي والتواصل الافتراضي وفقًا لجدول مرن.

تسارع تبني العمل عن بُعد عالميًا مع جائحة كوفيد-19، والتي فرضت واقعاً جديداً على بيئات العمل وأجبرت الشركات على التحول السريع إلى النمط الرقمي. وقد أشار Wang et al (2021) إلى أن الجائحة أدت إلى إعادة تصميم المهام التنظيمية بناءً على أدوات تكنولوجيا الاتصال، مما ساهم في ظهور تحديات جديدة تتعلق بالإنتاجية والتواصل والرقابة. وفي السعودية، دفعت الجائحة المؤسسات إلى تسريع التحول الرقمي، تماشيًا مع أهداف التحول الوطني في رؤية 2030 (Ministry of Communications and Information Technology, 2022).

2. تقنيات العمل عن بُعد (Remote Work Technologies)

تعتمد فعالية العمل عن بُعد بشكل كبير على توفر وتكامل تقنيات العمل الرقمي، والتي تشمل مجموعة من الأدوات التي تتيح التواصل، التعاون، تنظيم المهام، وتتبع الأداء. من بين أهم أدوات الاتصال المستخدمة:

Zoom، منصة لعقد الاجتماعات الافتراضية.

Microsoft Teams، بيئة متكاملة للمحادثة وإدارة الملفات والاجتماعات.

Slack، تطبيق محادثة موجه لفرق العمل يسمح بتنظيم المحادثات ضمن قنوات عمل محددة.

أما في ما يتعلق بـ أدوات إدارة المهام والمشاريع، فتشمل تطبيقات مثل:

Trello، الذي يتيح تقسيم المشاريع إلى بطاقات ومهام مرئية.

Asana، منصة لإدارة الفريق ومتابعة تقدم الأعمال.

Jira، أداة متقدمة لإدارة المشاريع التقنية والبرمجية.

كما توجد أدوات للتتبع والتقييم، منها برمجيات لحساب ساعات العمل، أو قياس أداء الفريق، أو تتبع التقدم في تنفيذ المهام. أشار Nguyen et al (2021) إلى أن هذه الأدوات يمكن أن ترفع من إنتاجية الفرق عندما تُستخدم بفعالية وتُدعم بسياسات واضحة للتواصل والتقييم.

3. إنتاجية الموظف (Employee Productivity)

تشير إنتاجية الموظف إلى القدرة على تحقيق نتائج عملية بأقصى كفاءة خلال فترة زمنية محددة، مع مراعاة جودة المخرجات والموارد المستخدمة (Molino et al., 2020). وتُقاس الإنتاجية بعدة مؤشرات منها:

الكمية: عدد المهام المنجزة أو الوحدات المنتجة.

النوعية: جودة النتائج والدقة.

الزمنية: مدى الالتزام بالمواعيد وإنجاز المهام في الوقت المحدد.

الإبداعية: القدرة على تقديم حلول مبتكرة وإسهامات فكرية مميزة.

تختلف آليات قياس الإنتاجية بين بيئة العمل التقليدية والرقمية؛ ففي الأولى تعتمد المؤسسات على الحضور والانضباط المكاني، بينما في البيئات الرقمية تعتمد على الإنجاز الفعلي، والتفاعل عبر المنصات، وقدرة الموظف على التنظيم الذاتي. ووفقاً لـ Choudhury et al (2020)، فإن العمل من أي مكان (work-from-anywhere) يمكن أن يزيد الإنتاجية، بشرط توفر الدعم التقني والثقة التنظيمية، وهو ما لا يتحقق دوماً في جميع المؤسسات.

4. الشركات الناشئة التقنية (Tech Startups)

الشركات الناشئة التقنية هي مؤسسات صغيرة أو متوسطة الحجم في مراحلها الأولى، تعتمد بشكل رئيسي على الابتكار التكنولوجي لتقديم منتجات أو خدمات جديدة. وتتميز هذه الشركات بـ المرونة العالية، والقدرة على التكيف السريع، والتركيز على الحلول الإبداعية، إلا أنها غالباً ما تعاني من محدودية الموارد المالية والبشرية (Parker et al., 2020). في المملكة العربية السعودية، تلقى الشركات الناشئة دعماً حكومياً كبيراً ضمن برامج مثل "منشآت" و"مسك الابتكار"، وهو ما ساهم في ازدهار بيئة ريادة الأعمال التقنية.

لكن تنظيم بيئة العمل عن بعد داخل هذه الشركات يواجه تحديات خاصة، أبرزها: ضعف البنية التحتية الرقمية أحياناً، غياب السياسات الإدارية الصارمة، قلة الخبرة في الإدارة الافتراضية، وصعوبة تتبع الأداء في غياب أدوات احترافية. أشار Al-Hazmi & Mahmud (2022) إلى أن بعض الشركات السعودية تبنت أدوات رقمية دون تدريب كافٍ أو تنظيم داخلي، مما قلل من فعاليتها. لذلك، فإن فهم طبيعة هذه البيئة وتحدياتها يُعد ضرورياً لتحليل العلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية بدقة وواقعية.

ثالثاً: النظريات المفسرة لعلاقة التكنولوجيا بالإنتاجية

نظرية قبول التكنولوجيا – (TAM (Technology Acceptance Model)

تُعد نظرية قبول التكنولوجيا (TAM) من أكثر النماذج استخداماً في تفسير سلوك الأفراد تجاه تبني واستخدام التقنيات الجديدة. طُورت هذه النظرية على يد Fred Davis في عام 1989، مستنداً إلى النظرية العامة للسلوك المخطط، وتهدف إلى تفسير العوامل التي تؤثر على تقبل الأفراد للتكنولوجيا في بيئة العمل (Davis, 1989).

يرتكز النموذج على متغيرين أساسيين هما: المنفعة المتصورة (Perceived Usefulness)، والتي تُشير إلى مدى اعتقاد المستخدم بأن استخدام تقنية معينة سيعزز من أدائه الوظيفي، وسهولة الاستخدام المتصورة (Perceived Ease of Use)، وهي درجة شعور المستخدم بأن استخدام التكنولوجيا لا يتطلب جهدًا كبيرًا أو مهارات معقدة.

في بيئة العمل عن بُعد، يفسر هذا النموذج مدى تبني الموظفين لأدوات مثل Zoom و Trello و Slack بناءً على إدراكهم لفوائدها في تسهيل العمل وزيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى مدى سهولة استخدامها دون الحاجة لتدريب تقني مكثف. أظهرت أبحاث لاحقة أن هناك علاقة طردية قوية بين إدراك المنفعة وسهولة الاستخدام وبين الاستخدام الفعلي للتكنولوجيا (Venkatesh & Davis, 2000). ومن هذا المنطلق، يُعد نموذج TAM إطارًا فعالًا لتحليل قبول الموظفين في الشركات الناشئة لتقنيات العمل عن بُعد، خاصةً في بيئة تتسم بالتغير السريع والاعتماد على فرق صغيرة ومتعددة المهام.

نموذج المطالب والموارد الوظيفية – JD-R (Job Demands–Resources Model)

تم تطوير نموذج المطالب والموارد الوظيفية (JD-R) على يد Bakker و Demerouti في عام 2007، ويُستخدم هذا النموذج لتحليل كيفية تأثير توازن الموارد والمطالب في بيئة العمل على الأداء الوظيفي والصحة النفسية للموظف (Bakker & Demerouti, 2007).

يقسم النموذج بيئة العمل إلى عنصرين رئيسيين:

المطالب الوظيفية (Job Demands): مثل عبء العمل، الضغط الزمني، التشتت الرقمي.

الموارد الوظيفية (Job Resources): مثل المرونة، الدعم التنظيمي، أدوات العمل، الاستقلالية.

في بيئة العمل عن بُعد، يمكن للتقنيات الرقمية أن تلعب دورًا مزدوجًا، فإما أن تكون موارد تعزز من مرونة العمل والتواصل وتوزيع المهام، أو أن تتحول إلى مطالب مرهقة إذا تم استخدامها بشكل مفرط أو دون تنظيم. على سبيل المثال، استخدام أدوات مثل Microsoft Teams أو Trello يمكن أن يقلل من التوتر ويُعزز وضوح الأدوار، لكنه قد يؤدي أيضًا إلى الإرهاق الرقمي إذا تداخلت الحدود بين العمل

والحياة الشخصية. ووفقًا لـ Molino et al (2020)، فإن توازن الجهد والدعم الرقمي هو العامل الحاسم الذي يُحدد ما إذا كانت التقنية ستُسهم في رفع الإنتاجية أم لا.

نظرية النظم الاجتماعية التقنية – STS (Sociotechnical Systems Theory)

تُعد نظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS) من أقدم النظريات التي تناولت العلاقة بين الإنسان والتكنولوجيا داخل المنظمات. وقد طُورت لأول مرة بواسطة Trist و Bamforth عام 1951 أثناء دراسة نظم العمل في مناجم الفحم البريطانية (Trist & Bamforth, 1951). تفترض هذه النظرية أن الأداء الأمثل للمنظمة لا يمكن تحقيقه من خلال تطوير التكنولوجيا فقط، بل من خلال تكامل النظام التقني مع النظام الاجتماعي داخل المؤسسة.

يشير النظام الاجتماعي إلى الأفراد، التفاعلات، والثقافة التنظيمية، بينما يشير النظام التقني إلى الأدوات، الإجراءات، والبرمجيات التي تُستخدم في العمل.

في سياق العمل عن بُعد، تعني STS أن استخدام أدوات مثل Slack أو Asana لا يكون فعالًا إلا إذا ترافق مع تغيير في أسلوب القيادة، التواصل، وبناء ثقافة رقمية داعمة. فقد وجدت دراسة لـ Passmore et al (2019) أن فشل كثير من مبادرات التحول الرقمي لا يعود فقط إلى خلل في التكنولوجيا، بل إلى غياب التكامل بين التكنولوجيا وسلوكيات العاملين. وهذا يُبرز أهمية استعداد المنظمة للتكيف السلوكي والثقافي مع أي تحول تقني. وبالتالي، فإن تطبيق STS في هذه الدراسة يُسهم في فهم كيف تؤثر بيئة العمل الداخلية، والثقة، والتفاعل، على نجاح استخدام تقنيات العمل عن بُعد في الشركات الناشئة.

رابعًا: دمج النظريات في نموذج تفسيري متكامل

تمثل الظاهرة المدروسة في هذه البحث —وهي "أثر تقنيات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات الناشئة التقنية"— ظاهرة متعددة الأبعاد، تتداخل فيها الجوانب التكنولوجية، السلوكية، النفسية، والاجتماعية. ولهذا، فإن الاعتماد على نظرية واحدة فقط لفهم هذا التفاعل المعقد قد لا يكون كافيًا. من هنا، جاء اعتماد هذا البحث على دمج ثلاث نظريات مركزية: نظرية قبول التكنولوجيا (TAM)، نموذج

المطالب والموارد الوظيفية (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)، بهدف بناء إطار نظري شامل ومتكامل يُفسر العلاقة بين استخدام التكنولوجيا والإنتاجية في السياق السعودي للشركات الناشئة.

تُسهّم كل نظرية من هذه النظريات في تفسير بُعد معين من الظاهرة. أولاً، تُعنى نظرية قبول التكنولوجيا (TAM) بفهم سلوك المستخدم الفردي، حيث تشرح كيف يتأثر قرار استخدام التكنولوجيا بالمنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام المتصورة (Davis, 1989). فإذا رأى الموظف أن أدوات مثل Zoom أو Trello تسهّل عمله وتحقيق نتائج أفضل، وكان استخدامها بسيطاً، فسيكون أكثر استعداداً لاعتمادها بشكل مستمر (Venkatesh & Davis, 2000).

ثانياً، يُركز نموذج JD-R على بيئة العمل وضغوطها، موضحاً أن استخدام التكنولوجيا لا يمكن فصله عن الموارد والدعم المتاح، وأن التكنولوجيا قد تكون محفزاً أو مصدرًا للضغط بناءً على توازن المطالب والموارد (Bakker & Demerouti, 2007).

ثالثاً، تُبرز نظرية STS أهمية العوامل الاجتماعية والتنظيمية، حيث تُشير إلى أن إدخال تقنيات جديدة يجب أن يترافق مع تغييرات في الثقافة والسلوك الإداري وأساليب التواصل لضمان تحقيق الاستفادة القصوى (Trist & Bamforth, 1951; Pasmore et al., 2019).

استناداً إلى هذا الدمج، يمكن بناء تصور نظري متكامل للعلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية في بيئة الشركات الناشئة، بحيث يبدأ بـ استخدام التكنولوجيا (مثل أدوات التواصل وإدارة المشاريع)، والذي يتأثر بمدى قبول الموظف لها (حسب TAM). هذا القبول يتعزز إذا كانت هناك بيئة عمل داعمة من حيث تقليل الضغوط وتوفير موارد تنظيمية (حسب JD-R). بعد ذلك، يأتي دور الدعم المؤسسي والثقافة التنظيمية (حسب STS) في تعزيز التفاعل الاجتماعي والثقة بين الفرق، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق إنتاجية عالية ومستدامة.

ويمكن تلخيص هذا النموذج النظري بالشكل التالي:

استخدام التكنولوجيا → القبول (TAM) → الدعم المؤسسي وتوازن الضغوط (JD-R) → التفاعل الاجتماعي والتنظيمي (STS) → إنتاجية الموظف

هذا التسلسل التفسيري لا يعكس فقط العلاقة السببية بين المتغيرات، بل يُظهر كيف تتكامل العوامل الفردية والتنظيمية والتقنية في التأثير على مخرجات الأداء داخل بيئة العمل الرقمية، خاصة في الشركات

الناشئة التي تحتاج إلى التوازن بين الابتكار والكفاءة التشغيلية. كما أن هذا النموذج يُعزز قدرة الدراسة على تقديم توصيات واقعية تأخذ بعين الاعتبار الجوانب التكنولوجية والسلوكية والتنظيمية معًا.

خامسًا: دراسات تدعم الإطار النظري

يدعم اختيار الإطار النظري في هذه الدراسة ما توصلت إليه مجموعة من البحوث السابقة التي وظفت نظريات مشابهة في سياقات مقارنة، خاصةً تلك التي تناولت العلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية في بيئات العمل الرقمية أو المرنة. ويُظهر استعراض تلك الدراسات كيف ساعدت النماذج النظرية مثل TAM و JD-R و STS في تفسير سلوكيات الموظفين، وتحديد محددات الأداء في ظل التحول الرقمي.

فقد استعان Choudhury et al (2020) في دراستهم حول "العمل من أي مكان" بنموذج TAM لتحليل مدى تأثير مرونة الموقع الجغرافي على إنتاجية الموظفين في شركات التكنولوجيا، حيث أوضحت الدراسة أن الموظفين الذين يدركون أن أدوات العمل عن بعد تُسهم في تحسين الأداء وسرعة الإنجاز، كانوا أكثر التزامًا واستخدامًا لتلك الأدوات. كما خلصت الدراسة إلى أن المنفعة المتصورة لعبت دورًا رئيسيًا في رفع معدلات الأداء، خصوصًا في فرق العمل المتوزعة جغرافيًا.

أما Kazekami (2020) فقد وظف بشكل غير مباشر نموذج JD-R لتحليل العلاقة بين العمل عن بُعد، وضغوط العمل، ومستويات الإنتاجية في بيئات العمل اليابانية. أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين حصلوا على دعم تنظيمي واضح، وأُتيحت لهم أدوات عمل فعّالة، استطاعوا تحقيق نتائج أعلى من حيث الإنجاز، مقارنةً بمن واجهوا ضغوطًا أو عدم وضوح في المهام. وأشارت النتائج إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يتحول إلى "عبء" إذا لم يكن مصحوبًا بتوزيع عادل للمهام ودعم فني ونفسي مناسب، وهو ما يتماشى مع منطق JD-R في تفسير الإنتاجية من منظور التوازن بين المطالب والموارد.

أما من منظور النظم الاجتماعية التقنية (STS)، فقد قدمت دراسة Waizenegger et al (2020) تحليلًا عميقًا لكيفية تأثير التفاعل بين النظام الاجتماعي (فرق العمل، والثقافة التنظيمية) والنظام التقني (أدوات العمل عن بُعد) على التعاون الفرقي خلال فترة الجائحة. أظهرت الدراسة أن اعتماد أدوات رقمية مثل Microsoft Teams لم يكن كافيًا لتعزيز الأداء، ما لم تترافق تلك الأدوات مع تعديلات في أسلوب القيادة، وفتح قنوات تواصل مرنة وغير رسمية بين أعضاء الفريق، وهو ما يدعم مبادئ STS التي تؤكد على ضرورة التوافق بين التكنولوجيا والسياق الاجتماعي للعمل.

كذلك، استخدمت Lopez (2016) في دراستها حول ثقافة العمل عن بعد في شركات تكنولوجيا المعلومات بالسويد، مفاهيم مستمدة من كل من TAM و STS، حيث أوضحت أن الموظفين الذين فهموا كيفية استخدام أدوات الاتصال وأدركوا فائدتها، كانوا أكثر فاعلية، شريطة أن تتبنى الإدارة أساليب تواصل وتوجيه تلائم طبيعة العمل الافتراضي. أما عند غياب الدعم الاجتماعي والمؤسسي، فقد ظهرت حالات عزلة وضعف في التفاعل الفريقي، مما أثر سلباً على جودة العمل.

من خلال هذه الدراسات، يتضح أن الدمج بين النماذج النظرية الثلاثة يُوفر عدسة تحليلية قوية لتفسير العلاقات المعقدة بين استخدام التكنولوجيا، والظروف التنظيمية، والسلوك البشري، والأداء الوظيفي. كما يعزز من قدرة البحث الحالي على تقديم نتائج معمقة وتوصيات واقعية تراعي التنوع في طبيعة الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية.

سادساً: الربط بين الإطار النظري وأهداف الدراسة

يعتمد هذا البحث على إطار نظري متعدد الأبعاد يدمج بين ثلاثة نماذج أساسية: نظرية قبول التكنولوجيا (TAM)، نموذج المطالب والموارد الوظيفية (JD-R)، ونظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS)، وذلك بهدف بناء فهم شامل ودقيق للعوامل المؤثرة في إنتاجية الموظفين عند استخدام تقنيات العمل عن بعد داخل الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية. ويُظهر هذا الإطار ارتباطاً مباشراً بأهداف الدراسة البحثية، حيث يُسهّم كل مكون نظري في تفسير بعد من أبعاد المشكلة البحثية، ويساعد في ترجمة الأسئلة والفرضيات إلى أدوات تحليلية قابلة للقياس.

فمثلاً، يرتبط الهدف الأول للدراسة، وهو "تقييم مدى استخدام تقنيات العمل عن بعد"، بشكل مباشر بنظرية TAM، حيث تُساعد مفاهيم "المنفعة المتصورة" و"سهولة الاستخدام" في قياس مدى تقبل الموظفين لهذه الأدوات واستعدادهم لاستخدامها بفاعلية (Davis, 1989). كما يُسهّم هذا النموذج في تفسير الهدف الثاني، المتعلق بـ"قياس أثر هذه الأدوات على الإنتاجية"، من خلال الربط بين الاستخدام الفعلي والأداء المُنجَز.

أما نموذج JD-R، فهو يرتبط بصورة وثيقة بـ الهدف الثالث والرابع، واللذين يتمثلان في "تحليل العوامل المؤثرة على العلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية"، و"التعرف على التحديات التي تواجه بيئة العمل عن بعد". حيث يُفسر هذا النموذج كيف يمكن لتقنيات العمل الرقمية أن تتحول من مورد وظيفي داعم إلى عبء نفسي وعلمي، حسب توافر الدعم التنظيمي والموارد البشرية (Bakker & Demerouti, 2007).

كذلك، فإن نظرية STS تُحقق بُعدًا تنظيميًا واستراتيجيًا يتسق مع الهدف الخامس والسادس، المتعلقين بـ "تقديم توصيات عملية لصنّاع القرار" و"المساهمة في الأدبيات العلمية حول العمل الرقمي". فوفقًا لهذه النظرية، لا يمكن للتكنولوجيا وحدها أن تحقق تحسينات في الأداء، ما لم يتم تهيئة الثقافة التنظيمية، وطرق الإدارة، ونُظم التعاون الاجتماعي بما يتلاءم مع طبيعة التقنيات المستخدمة (Trist & Bamforth, 1951; Pasmore et al., 2019).

وبالتالي، فإن هذا الإطار النظري يُشكل أساسًا متينًا يُعزز من تكامل أهداف البحث، ويُوجه منهجيته التحليلية، ويُسهّم في صياغة فرضيات قابلة للاختبار، مما يُعطي للدراسة قيمة علمية وعملية عالية ويزيد من موثوقية نتائجها وواقعيتها في سياق ريادة الأعمال التقنية داخل المملكة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

تمهيد

تعتمد هذه الدراسة تصميمًا بحثيًا كميًا وصفيًا تحليليًا، وهو مناسب لدراسة العلاقة بين تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين ضمن فئة سكانية محددة، وهي موظفو الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية. تتيج المنهجية المختارة جمع البيانات الرقمية وتحليلها بشكل منهجي لتحديد الأنماط والارتباطات والاستدلالات السببية المحتملة بين المتغيرات.

1. تصميم البحث

تستخدم الدراسة تصميمًا استقصائيًا مقطعيًا، يجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقييم تجارب الموظفين مع تقنيات العمل عن بُعد. يُعد هذا التصميم مناسبًا لتقييم التصورات والنتائج المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في مختلف الشركات الناشئة العاملة في مناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية. كما يسمح بمقارنة المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية (مثل الدور الوظيفي، وحجم الشركة، والخبرة في استخدام أدوات العمل عن بُعد).

2. مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من الموظفين العاملين في الشركات التقنية الناشئة في المملكة العربية السعودية التي طبقت نماذج العمل عن بُعد أو الهجين. تشمل هذه الشركات شركات تطوير البرمجيات، وشركات التكنولوجيا المالية الناشئة، ومنصات التجارة الإلكترونية، ومقدمي خدمات تكنولوجيا المعلومات.

طريقة أخذ العينات: سيتم استخدام أسلوب أخذ عينات هادف غير احتمالي لاختيار المشاركين الذين لديهم خبرة في استخدام تقنيات العمل عن بُعد لمدة ستة أشهر على الأقل. وهذا يضمن ملاءمة الإجابات وموثوقيتها.

حجم العينة: بناءً على بحث مماثل ونطاق الدراسة، ستشمل العينة حوالي 150 مشاركًا، وهو عدد كافٍ إحصائيًا لتعميم النتائج في قطاع الشركات الناشئة (Sekaran & Bougie، 2016).

3. أدوات الدراسة :

الأداة الأساسية لجمع البيانات هي استبيان إلكتروني مُهيكل مُصمم باستخدام نماذج جوجل أو منصة مشابهة. ينقسم الاستبيان إلى خمسة أقسام:

البيانات الديموغرافية: تشمل متغيرات مثل العمر، والجنس، والمسمى الوظيفي، ومستوى التعليم، وسنوات الخبرة، ونمط العمل (عن بُعد، أو العمل بنظام العمل المختلط، أو العمل المكتبي).

استخدام التكنولوجيا: يقيس هذا القسم معدل استخدام الأدوات عن بُعد ونوعها (مثل: Zoom، وMicrosoft Teams، وSlack، وTrello).

سهولة الاستخدام والفائدة المُدركة: استنادًا إلى نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، يتضمن هذا القسم أسئلة على مقياس ليكرت لتقييم آراء الموظفين حول فائدة الأداة وسهولة استخدامها.

مؤشرات الإنتاجية: تُقيّم كفاءة إنجاز المهام، ومستويات التركيز، وجودة التواصل، والنتائج المُدركة.

العوائق والتحديات: تُقيّم مشكلات مثل العزلة، والمشاكل التقنية، ونقص التدريب، والإرهاق الرقمي.

سيتم مراجعة الاستبيان من قبل خبراء ميدانيين للتأكد من صحة المحتوى وسيخضع لاختبار تجريبي مع 20 مستجيبًا للتحقق من الوضوح والاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ > 0.70).

حدود الدراسة :

أولاً: الحدود الزمانية

تُجرى هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2025، وتغطي الفترة الزمنية من مارس إلى يونيو 2025. وبالتالي، فإن البيانات التي يتم جمعها تعكس ظروف العمل عن بُعد خلال هذه الفترة، والتي قد تكون متأثرة بمتغيرات زمنية محددة مثل سياسات العمل الجديدة، أو التغيرات في المناخ الاقتصادي أو التقني. ولا يمكن الجزم بأن نفس النتائج ستطبق في فترات زمنية لاحقة مع تطور التكنولوجيا أو تغير بيئة العمل.

ثانياً: الحدود المكانية

تركز هذه الدراسة على الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية فقط، دون النظر إلى شركات ناشئة في دول أو بيئات تنظيمية أخرى. ويشمل ذلك الشركات التي تتخذ من مدن مثل الرياض، جدة، الخبر، والدمام مقرات لها، حيث يتركز النشاط التقني وريادة الأعمال. لا تشمل الدراسة الشركات غير التقنية أو الشركات خارج السعودية، مما يحدّ من تعميم النتائج على بيئات عمل أخرى تختلف في ثقافتها وبنيتها التحتية.

ثالثاً: الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على تحليل العلاقة بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد (مثل Zoom، Trello، Slack) وإنتاجية الموظفين في بيئة الشركات الناشئة. ولا تمتد إلى دراسة تأثيرات أخرى مثل رضا العملاء، الأداء المالي، أو الابتكار المؤسسي العام. كما أنها لا تتناول جميع أنواع التكنولوجيا الرقمية، بل تركز على الأدوات المستخدمة بشكل مباشر في تنظيم العمل عن بُعد والتواصل المهني بين الفرق.

4. تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات المُجمعة باستخدام برنامج IBM SPSS الإحصائي، المُوصى به للتحليل الكمي نظرًا لقدراته الإحصائية الفعّالة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام الإحصاءات الوصفية (المتوسطات، الانحرافات المعيارية، التكرارات) لتلخيص الإجابات.

سيُستخدم الإحصاءات الاستدلالية (الارتباط، الانحدار، وتحليل التباين) لاختبار الفرضيات ودراسة العلاقات بين المتغيرات.

إذا لزم الأمر، سيتم استخدام برنامج Microsoft Excel للنسب الإحصائية الأساسية، والتصور، والتحليل الأولي.

يُوصى بتوضيح البرنامج الإحصائي المُستخدم في الدراسة. لذلك، سيعتمد هذا البحث بشكل أساسي على برنامج SPSS، مع استخدام برنامج Excel كأداة مُكمّلة لتحليل النسب ومعالجة البيانات الأساسية.

الفصل الرابع: المنهجية والجراءات

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 وسيطة 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 بُعد، هجين، حضوري). وقد بلغ عدد أفراد العينة النهائية 250 مشاركاً، 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:

جدول 1-4 معامل الثبات (كرونباخ ألفا)

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

وهذا يدل على ارتفاع مستوى الثبات الداخلي لجميع محاور الأداة.

تمت معالجة البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS (الإصدار 26)، حيث تم استخدام الأساليب التالية:

الإحصاءات الوصفية: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، التكرارات والنسب المئوية.

اختبار تحليل التباين (ANOVA): لاختبار الفروق بين المجموعات بناءً على متغيرات ديموغرافية.

الارتباط (Pearson Correlation): لفحص العلاقة بين استخدام التقنية والإنتاجية.

الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: لاختبار الفرضيات السببية وقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (الإنتاجية).

اختبار T-Test: لفحص الفروق حسب الجنس أو نمط العمل.

عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة والمتمثل في الموظفين العاملين في الشركات الناشئة التقنية في مدن المملكة العربية السعودية، مثل: الرياض، جدة، الدمام، والخبر، ممن لديهم خبرة في العمل بنظام العمل عن بُعد أو النموذج الهجين. وقد تم تصميم أداة الاستبانة إلكترونياً باستخدام منصة Google Forms، ثم جرى توزيعها عبر وسائل التواصل المهني، مثل البريد الإلكتروني ومجموعات LinkedIn ومنتديات الشركات الناشئة، مع ضمان السرية والخصوصية التامة للمعلومات.

وقد تم الحصول على 250 استجابة كاملة صالحة للتحليل، وهو عدد يُعد مناسباً وفقاً لحجم مجتمع الدراسة الذي تم تقديره تقريبياً اعتماداً على بيانات منصة "Crunchbase" وعدد الشركات الناشئة المسجلة رسمياً في المملكة العربية السعودية في العام 2024. وبالرجوع إلى جدول Thompson (2012) لتحديد العينة المثالية لبحوث المسوح الاجتماعية، فإن حجم العينة 250 يمثل نسبة تمثيل كافية بنسبة 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 4-2 توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي)

المتغير	العبرة	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%

100%	250	المجموع	
------	-----	---------	--

أظهرت نتائج توزيع أفراد العينة بحسب الجنس أن الذكور يشكلون النسبة الأكبر من المشاركين، حيث بلغت نسبتهم 74% من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة الإناث 26%. يعكس هذا التوزيع الواقع الفعلي لسوق العمل في الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية، والذي غالبًا ما يتركز فيه التوظيف في مجالات تقنية تتسم بارتفاع نسبة الذكور، مثل تطوير البرمجيات، وإدارة الأنظمة، والأمن السيبراني. وعلى الرغم من تزايد تمثيل المرأة السعودية في مجالات ريادة الأعمال والتقنية خلال السنوات الأخيرة، إلا أن هذا التفاوت لا يزال قائمًا نسبيًا، وهو ما تنبغي مراعاته عند تعميم نتائج الدراسة.

أما من حيث الفئة العمرية، فقد تبين أن أغلب المشاركين تتراوح أعمارهم بين 26 و35 سنة بنسبة 41.2%، تليها الفئة من 36 إلى 45 سنة بنسبة 31.2%. وبلغت نسبة المشاركين ممن تقل أعمارهم عن 25 سنة 16.8%، في حين كانت أقل نسبة للفئة الأكبر من 45 سنة، حيث بلغت 10.8%. ويُعد هذا التوزيع مؤشرًا على أن أغلب موظفي الشركات الناشئة التقنية ينتمون إلى فئة الشباب من الجيل المهني النشط، وهي فئة أكثر قدرة على التكيف مع تقنيات العمل عن بُعد، ولديها خبرات تقنية كافية في التعامل مع بيئة العمل الرقمية. كما يعكس هذا التركيب العمري الديناميكية العالية لقطاع الشركات الناشئة، الذي غالبًا ما يعتمد على فرق عمل شابة ومرنة.

وفيما يتعلق بـ المؤهل العلمي، فقد أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من المشاركين يحملون شهادة البكالوريوس بنسبة 68.4%، تليهم حملة شهادة الماجستير بنسبة 25.2%، ثم حملة الدكتوراه بنسبة 6.4%. يشير هذا التوزيع إلى أن قطاع الشركات الناشئة التقنية يضم كوادراً مؤهلاً أكاديميًا، وغالبًا ما توظف هذه الشركات خريجي تخصصات علمية وتكنولوجية، بما يعزز من قدرتهم على استخدام أدوات العمل عن بُعد بكفاءة. كما أن نسبة حاملي الدراسات العليا تعزز مصداقية العينة من حيث قدرتها على تقديم تقييمات دقيقة وواعية للأدوات الرقمية المستخدمة في العمل اليومي.

بصورة عامة، تعكس النتائج الديموغرافية توازنًا مقبولاً في خصائص العينة، ما يُتيح إمكانية تعميم نتائج الدراسة على قطاع الشركات الناشئة التقنية في المملكة، ضمن حدود الدراسة وقبورها.

جدول 3-4 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 بحسب سنوات الخبرة أن أغلب المشاركين يتمتعون بخبرة مهنية تتراوح بين 3 إلى أقل من 7 سنوات، بنسبة بلغت 37.2%، تليها فئة الخبرة من سنة إلى أقل من 3 سنوات بنسبة 28.8%. كما بلغت نسبة المشاركين من ذوي الخبرة 7 سنوات فأكثر حوالي 18.8%، في حين شكّل المشاركون من ذوي الخبرة الأقل من سنة ما نسبته 15.2%. يُشير هذا التوزيع إلى أن غالبية العينة من الموظفين ممن لديهم خبرة عملية معتدلة إلى جيدة، ما يمنحهم وعيًا كافيًا بطبيعة بيئة العمل سواء كانت حضورية أو عن بُعد. كما أن وجود نسبة ملحوظة من ذوي الخبرة العالية يعزز مصداقية التقييمات المتعلقة بإنتاجية الموظف في سياق التحول الرقمي، بينما يعكس تمثيل الفئة الأقل خبرة وجود جيل جديد من الموظفين الذين انخرطوا منذ البداية في بيئة العمل الرقمية.

أما فيما يتعلق بتوزيع العينة حسب نمط العمل، فقد بيّنت النتائج أن ما نسبته 49.6% من المشاركين يعملون وفق نظام العمل الهجين (جزء حضوري وجزء عن بُعد)، وهي النسبة الأكبر، تليها نسبة العاملين عن بُعد بشكل كامل والتي بلغت 38.8%، في حين كانت نسبة العاملين حضوريًا بشكل كامل الأقل، حيث سجلت 11.6% فقط. يعكس هذا التوزيع الاتجاه المتصاعد في الشركات الناشئة التقنية نحو تبني

أنظمة العمل المرنة التي تجمع بين مزايا الحضور الفعلي والعمل من أماكن مختلفة، بما يعزز من الإنتاجية ويقلل التكاليف التشغيلية. كما يؤكد الانتشار الواسع للعمل عن بُعد الكامل والهجين أن بيئة العمل في هذا القطاع باتت تعتمد بشكل أساسي على أدوات وتقنيات التواصل الرقمي، الأمر الذي يدعم محور الدراسة الأساسي المتعلق بمدى فاعلية هذه الأدوات في تحسين الأداء الوظيفي.

إن هذا التوزيع يعكس واقعاً مهنيًا متنوعًا من حيث الخبرة ونمط العمل، مما يُتيح للبحث استكشاف العلاقات بين التجربة العملية للموظف، ونمط العمل المتبع، وتأثير تقنيات العمل عن بُعد على الإنتاجية، ضمن بيئة مرنة ومتحولة مثل الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية.

المحور الثاني: استخدام تقنيات العمل عن بُعد

جدول 4-4 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%
---	-----	-----	-----	----	----

المحور الثالث: المنفعة وسهولة الاستخدام (TAM)

جدول 4-5 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 سهلة 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%

المحور الرابع: الموارد والضغط (JD-R)

جدول 4-6 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

جدول 4-7 المحور الخامس: إنتاجية الموظف

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أنجز مهامتي 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

جدول 4-8 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

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

يستعرض هذا الفصل النتائج المستخلصة من التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها عبر الاستبيان، وذلك للإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة. وكذلك يستعرض اختبار فرضيات البحث . كما يستعرض عدد من النتائج وتقديم بعض التوصيات والمقترحات.

تحليل البيانات

الجدول التحليلي الكامل لجميع العبارات

جدول 1-5 الجدول التحليلي الكامل لجميع العبارات

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	الرتبة
1	أستخدم أدوات مثل Teams أو Zoom 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 وقتاً كافياً 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	أتلقي 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 مهامتي 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

جدول 2-5 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 العمل عن بُعد وإنتاجية الموظف	Pearson Correlation	0.165	لا توجد علاقة ذات دلالة
3	تؤثر تقنيات العمل عن بُعد بشكل إيجابي على إنتاجية الموظف	الانحدار الخطي البسيط	0.000	يوجد تأثير دال إحصائيًا

4	توجد فروق دالة إحصائية في إنتاجية الموظف تُعزى لنمط العمل (كلي / جزئي / هجين)	تحليل التباين ANOVA	0.034	توجد فروق ذات دلالة
---	---	---------------------	-------	---------------------

الفرضية الأولى

نصّت على وجود فروق دالة إحصائية في استخدام تقنيات العمل عن بُعد تُعزى إلى النوع (ذكر / أنثى). وقد تم التحقق من ذلك باستخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين. أشارت النتائج إلى أن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.087)، وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في استخدام هذه التقنيات. يعكس هذا أن الجنس لا يؤثر بشكل جوهري في مدى استخدام الموظفين للتقنيات الرقمية، ما يعني أن تقنيات العمل عن بُعد أصبحت أدوات عامة وشائعة بغض النظر عن النوع.

الفرضية الثانية

افتترضت وجود علاقة ارتباطية بين استخدام تقنيات العمل عن بُعد وإنتاجية الموظف. تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحليل هذه العلاقة، وكانت قيمة الدلالة (0.165)، وهي غير دالة إحصائية (أكبر من 0.05)، ما يشير إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التقنية والإنتاجية في العينة المدروسة. قد يُعزى ذلك إلى عوامل وسيطة لم تؤخذ في الاعتبار مثل مستوى الدعم المؤسسي أو درجة الإتقان الشخصي للتقنيات.

الفرضية الثالثة

تُشير إلى أن استخدام تقنيات العمل عن بُعد له تأثير إيجابي على إنتاجية الموظف. وقد تم اختبارها باستخدام الانحدار الخطي البسيط، وأظهرت النتائج دلالة إحصائية عالية ($p = 0.000$). هذا يعني

وجود تأثير دال إحصائيًا، مما يدعم فرضية أن الاستخدام الفعال للتقنيات الرقمية يمكن أن يُحسن من أداء الموظف وكفاءته في بيئة العمل المرنة.

الفرضية الرابعة

افترضت وجود فروق في إنتاجية الموظف تعزى لنمط العمل (عن بُعد كلي - جزئي - هجين). تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وأظهرت النتائج دلالة إحصائية عند مستوى (0.034)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات. يُفسر هذا بأن طبيعة نمط العمل قد تؤثر على إنتاجية الموظف، حيث قد يتمتع العاملون بأسلوب هجين بمزايا الجمع بين المرونة والاتصال المباشر، مقارنة بنمط العمل الكلي عن بُعد أو الحضوري.

النتائج

أولاً: محور استخدام تقنيات العمل عن بُعد

يتضمن الجدول التحليلي تقييم استجابات المشاركين حول أربعة محاور رئيسية هي: استخدام تقنيات العمل عن بُعد، المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام (TAM)، الموارد والضغط الوظيفية (JD-R)، وإنتاجية الموظف. تم قياس الاستجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، واشتمل التحليل على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب. يهدف هذا المحور إلى قياس مدى استخدام المبحوثين للتقنيات الرقمية الأساسية في أداء أعمالهم، ومدى توفر الدعم المؤسسي والمهارات التقنية لديهم. وقد اشتمل هذا المحور على ستة عبارات، تم قياسها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وبيّنت النتائج ما يلي:

العبرة الأعلى في المتوسط الحسابي كانت:

"أستخدم Slack أو أدوات دردشة أخرى في العمل" بمتوسط حسابي بلغ (4.22) وانحراف معياري (1.11)، مما يدل على أن أدوات التواصل الفوري تُستخدم بشكل كبير بين الموظفين. ويُعزى ذلك إلى دورها الأساسي في تسهيل النقاشات السريعة والتنسيق الفوري، لا سيما في بيئات العمل غير المتزامن.

تلتها العبارة: "يتم حل المشاكل التقنية بسرعة عند استخدامها" بمتوسط (4.15)، وهو ما يعكس درجة رضا مرتفعة نسبياً عن استجابة الدعم الفني، مما يُعد مؤشراً إيجابياً على وجود بنية مؤسسية داعمة للعمل الرقمي.

أما عبارة "أعتمد على Trello/Asana/Jira لتنظيم المهام" فقد حصلت على متوسط (4.10) وانحراف معياري (1.07)، بما يشير إلى أن أدوات إدارة المشاريع منتشرة نسبياً، لكن بدرجة أقل من أدوات التواصل.

عبارة "الدي القدرة على استخدام تقنيات العمل عن بُعد بكفاءة" سجّلت متوسطاً قدره (4.04)، مما يدل على مستوى عالٍ من الثقة الذاتية لدى الموظفين بقدراتهم التكنولوجية، وهو ما يتسق مع خصائص بيئة الشركات التقنية.

في المقابل، جاءت عبارة "شركتي توفر الأدوات التقنية اللازمة لأداء المهام عن بُعد" بمتوسط أقل نسبياً بلغ (3.92)، مما يعكس تفاوتاً بين الشركات في توفير الأدوات الضرورية. وقد يُشير ذلك إلى فجوة بين ما يتوقعه الموظف وما يتم توفيره من قبل المؤسسة.

أخيراً، كانت أدنى عبارة من حيث المتوسط الحسابي: "أستخدم أدوات مثل Zoom أو Teams بشكل منتظم" بمتوسط (4.05) وانحراف معياري (1.28)، وهو ما يشير إلى استخدام واسع لأدوات الاجتماعات الافتراضية، ولكن مع تباين ملحوظ في درجة الاستخدام بين الأفراد.

التحليل العام:

تتراوح المتوسطات الحسابية في هذا المحور بين (3.92) و(4.22)، وتشير جميعها إلى مستوى مرتفع من الاستخدام الفعلي لتقنيات العمل عن بُعد. ويُلاحظ أن الانحرافات المعيارية تراوحت بين (0.99 - 1.28)، مما يدل على تباين نسبي في تجارب الموظفين، قد يعود لعوامل تتعلق بمستوى الدعم المؤسسي أو التخصص الوظيفي أو حتى الموقع الجغرافي.

تشير هذه النتائج بوضوح إلى أن بيئة الشركات الناشئة التقنية في المملكة العربية السعودية تعتمد بشكل فعال على أدوات العمل عن بُعد، سواء في الاتصال أو في إدارة وتنظيم العمل. ومع ذلك، فإن بعض التفاوتات في المتوسطات والانحرافات المعيارية تدعو إلى تعزيز توفير الأدوات بشكل متكافئ لجميع الموظفين، وتطوير السياسات التقنية لضمان الدعم المستمر.

ثانيًا: محور المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام (TAM)

يرتكز هذا المحور على نظرية قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model) التي طوّرها Davis عام 1989، والتي تفترض أن قرار الأفراد باستخدام تقنية معينة يتأثر بدرجتين أساسيتين هما: المنفعة المتصورة وسهولة الاستخدام المتصورة. وقد تضمن هذا المحور سبع عبارات، تقيس مدى إدراك الموظفين لفعالية وسلاسة أدوات العمل عن بُعد في بيئة الشركات الناشئة التقنية.

أظهرت نتائج التحليل أن:

أعلى العبارات تقييمًا كانت:

"أدوات العمل الرقمية تساعدني في إنجاز العمل في الوقت المحدد" بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (4.46) وانحراف معياري (1.15)، مما يشير إلى وجود إدراك قوي بين الموظفين لفائدة هذه الأدوات في تحسين الكفاءة الزمنية.

كما جاءت عبارة "تقنيات العمل عن بُعد تسهّل تنفيذ المهام اليومية" بمتوسط (4.39)، مما يؤكد تعزيز تلك الأدوات لانسايابية أداء المهام اليومية.

كذلك سجلت عبارة "واجهة البرامج المستخدمة سهلة الفهم والاستخدام" متوسطًا جيدًا بلغ (4.29)، مما يشير إلى أن تصميم واجهات البرامج الرقمية المستخدمة في العمل ملائم لغالبية المستخدمين.

في المقابل، جاءت العبارة "تعلمت بسهولة كيفية استخدام الأدوات الرقمية" بأدنى متوسط حسابي في هذا المحور بلغ (3.88)، مع انحراف معياري (1.14)، مما يعكس وجود بعض الصعوبات لدى عدد من الموظفين في اكتساب المهارات التقنية أو في التأقلم السريع مع الأدوات المستخدمة.

وبلغ متوسط عبارة "لا أواجه صعوبات تقنية عند استخدام أدوات العمل عن بُعد" (4.03)، ما يشير إلى أن بعض الموظفين لا يزالون يواجهون تحديات تقنية بدرجات متفاوتة.

أما عبارة "أفضل هذه الأدوات على الطرق التقليدية في تنفيذ المهام" فقد جاءت بمتوسط (4.07)، ما يشير إلى ميل ملحوظ لدى المشاركين نحو تفضيل الوسائل الرقمية، خاصةً في بيئات عمل مرنة وحديثة.

تحليل الانحرافات المعيارية:

سجلت أغلب العبارات انحرافات معيارية بين (1.01 - 1.17)، ما يعكس تفاوتًا واضحًا في مستوى الخبرة والراحة التقنية بين المشاركين. ويمكن تفسير هذا التفاوت بناءً على الفروقات في العمر الوظيفي، التخصص، أو الدعم المؤسسي المتاح.

التحليل العام:

تشير هذه النتائج إلى أن الموظفين في الشركات التقنية الناشئة يدركون بشكل كبير المنفعة العملية لأدوات العمل عن بُعد، ويعتبرونها عاملاً محوريًا في تحسين الأداء. ومع ذلك، فإن سهولة الاستخدام لا تزال تمثل تحديًا لبعض الأفراد، الأمر الذي يُبرز الحاجة إلى المزيد من التدريب والدعم الفني، خاصة عند إدخال أدوات جديدة أو تحديثات على الأنظمة الحالية.

ثالثًا: محور الموارد والضغط الوظيفية (JD-R)

يعتمد هذا المحور على نموذج "الموارد والمطالب الوظيفية" (Job Demands–Resources Model) الذي طوره Bakker & Demerouti (2007)، والذي يُفسّر كيف يمكن للموارد (مثل المرونة والدعم) أن تخفف من تأثير الضغوط الناتجة عن متطلبات العمل. يهدف هذا المحور إلى قياس توازن الموظف بين ما يحصل عليه من دعم وموارد في بيئة العمل الرقمية، وبين الضغوط التي يواجهها أثناء العمل عن بُعد.

وقد اشتمل المحور على ستة عبارات، جاءت نتائجها كما يلي:

أعلى العبارات تقييمًا كانت:

"أشعر أن لدي وقتًا كافيًا لإنهاء المهام عن بُعد" بمتوسط حسابي بلغ (4.43) وانحراف معياري (1.04)، مما يشير إلى أن العديد من الموظفين يستفيدون من إدارة الوقت بشكل أفضل عند العمل عن بُعد، وربما يعكس ذلك المرونة التي توفرها هذه الأنماط الحديثة من العمل.

كما جاءت عبارة "بيئة العمل الرقمية تسبب لي ضغطًا نفسيًا" بمتوسط (4.33)، وهو مؤشر مثير للاهتمام، إذ يُظهر أن الضغط النفسي المرتبط بالعمل الرقمي مرتفع أيضًا، بالرغم من فوائد المرونة.

كذلك، سجلت عبارة "كثرة استخدام الأدوات الرقمية ترهقني ذهنيًا" متوسطًا بلغ (4.28)، مما يدل على أن الإنهاك الرقمي (Digital Fatigue) هو ظاهرة واقعية وملموسة بين العاملين عن بُعد، وقد يكون ناتجًا عن الاعتماد الكثيف على الشاشات وأدوات الاتصال المستمرة.

في المقابل، جاءت العبارات المتعلقة بالدعم والتعاون بنتائج أقل نسبيًا. فقد سجلت عبارة "أتلقي دعمًا من الإدارة خلال عملي عن بُعد" متوسطًا قدره (3.59)، كما جاءت عبارة "فريق عملي يتعاون بفعالية رغم البُعد المكاني" بمتوسط (3.52)، ما يشير إلى تحديات واضحة في التواصل الفعال والدعم المؤسسي في البيئات الرقمية، وهو ما قد يؤثر بدوره على جودة الأداء والرضا الوظيفي.

أما عبارة "يمكنني التحكم بمرونة في أوقات عملي" فقد بلغت (3.57)، وهي قيمة متوسطة، تعكس تفاوتًا في تجارب الموظفين في ما يخص إدارة أوقاتهم عند العمل عن بُعد.

تحليل الانحرافات المعيارية:

تراوحت الانحرافات المعيارية بين (0.92 – 1.18)، ما يدل على تفاوت فردي ملحوظ في الشعور بالضغط والدعم، ربما بحسب نمط العمل، أو الثقافة التنظيمية في الشركة، أو حتى بحسب شخصية الموظف ومدى تقبله للعمل المرن.

التحليل العام:

تشير النتائج إلى أن الموظفين يشعرون عمومًا بوجود وقت كافٍ ومرونة في الأداء، إلا أن الضغوط النفسية والذهنية الناتجة عن العمل الرقمي تعتبر مرتفعة نسبيًا. كما أظهرت البيانات وجود قصور في الدعم الإداري والتعاون الجماعي، وهي فجوات مهمة ينبغي على إدارات الشركات التقنية العمل على معالجتها من خلال بناء ثقافة دعم مرنة وتوفير برامج للعافية الرقمية والتواصل.

رابعًا: محور إنتاجية الموظف

يُعد هذا المحور من أهم محاور الدراسة، إذ يهدف إلى قياس مدى تأثير بيئة العمل الرقمية وتقنياته على إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية الناشئة. وقد اشتمل هذا المحور على ثماني عبارات تغطي الجوانب الكمية، النوعية، الزمنية، والإبداعية للإنتاجية.

أبرز النتائج كانت كالتالي:

أعلى العبارات تقييماً جاءت في:

"جودة عملي لم تتأثر بالتحول الرقمي" بمتوسط حسابي (4.48) وانحراف معياري (1.02)، مما يُشير إلى استقرار الأداء النوعي للموظفين حتى بعد الانتقال إلى بيئة العمل الرقمية. هذه النتيجة تدعم فكرة أن التحول الرقمي لم يُضعف من كفاءة وجودة المخرجات.

تليها عبارة "أنجز مهامى بسرعة في بيئة العمل عن بُعد" بمتوسط (4.37)، مما يدل على أن السرعة في إنجاز المهام لا تزال محفوظة على مستواها أو تحسنت بفعل مرونة البيئة الرقمية.

كما سجلت عبارة "أحقق الأهداف المطلوبة منى ضمن الوقت المحدد" متوسطاً (4.33)، مما يعزز صورة إيجابية عن التزام الموظفين بالجدول الزمنية رغم غياب الرقابة المباشرة.

أما عبارة "أستطيع التركيز بسهولة عند العمل من المنزل" فقد بلغ متوسطها (4.25)، ما يعكس قدرة ملحوظة على ضبط الانتباه والالتزام في بيئة غير مكتبية، وهي نتيجة مهمة في سياق المخاوف التقليدية من العمل من المنزل.

من الجانب الإبداعي، جاءت عبارة "أساهم بأفكار إبداعية أثناء الاجتماعات الافتراضية" بمتوسط (4.18)، وهو ما يدل على أن الأدوات الرقمية لم تُضعف من المبادرة والمشاركة، بل ربما شجعت البعض على التعبير عن أفكارهم بشكل أكبر.

في المقابل، كانت أقل العبارات تقييماً:

"أنجز عددًا أكبر من المهام مقارنة بالعمل الحضوري" بمتوسط (3.96)، وهو يشير إلى تردد بعض الموظفين في الجزم بأن بيئة العمل عن بُعد أكثر إنتاجية من حيث الحجم الكلي للمهام المنجزة.

كما سجلت عبارة "أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد" متوسطاً (4.01)، وهي نتيجة معتدلة تميل إلى الإيجابية، لكنها تعكس الحاجة لمزيد من عوامل التحفيز والتمكين الذاتي.

وأخيراً، حصلت عبارة "أستفيد من أدوات الرقابة الذاتية لتحسين إنتاجيتي" على متوسط (4.09)، مما يشير إلى وعي نسبي بأهمية المتابعة الذاتية واستخدام الأدوات التنظيمية الشخصية.

تحليل الانحرافات المعيارية:

تراوحت بين (0.93 – 1.19)، وهي تشير إلى تباين محدود نسبياً بين استجابات الموظفين، مما يُعطي قوة تفسيرية أكبر للنتائج ويُعزز من مصداقيتها.

التحليل العام:

يُظهر هذا المحور أن الموظفين في بيئة العمل عن بُعد يحافظون على مستوى عالٍ من الإنتاجية من حيث الجودة والسرعة، بل ويبدون قدرة ملحوظة على التركيز وتحقيق الأهداف. ومع ذلك، فإن بعض التحفظات ظهرت فيما يخص الكمية المنجزة والشعور بالرضا العام عن الأداء، وهو ما يتطلب من إدارات الشركات دعم الموظفين نفسياً ومهنيًا، مع التركيز على تطوير أدوات المتابعة والتقييم الموضوعية.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية لتعزيز فاعلية العمل عن بُعد وتحسين إنتاجية الموظف في بيئة الشركات التقنية الناشئة:

تعزيز البنية التحتية الرقمية

توصي الدراسة بضرورة توفير أدوات العمل عن بُعد بشكل متكافئ لجميع الموظفين، بما يشمل منصات الاتصال، وإدارة المشاريع، والتخزين السحابي، لضمان سهولة الوصول والاستمرارية في الأداء.

تقديم برامج تدريبية مستمرة

نظراً لوجود تفاوت في سهولة استخدام الأدوات التقنية، يُنصح بإعداد ورش عمل تدريبية تهدف إلى تعزيز كفاءة الموظفين في التعامل مع المنصات الرقمية، مع التركيز على الفئات التي تواجه صعوبات تقنية.

تفعيل الدعم المؤسسي والنفسي

تشير النتائج إلى ارتفاع الضغط النفسي والإرهاك الذهني، لذا توصي الدراسة بتفعيل قنوات الدعم النفسي، وجدولة فترات راحة رقمية، وتنمية ثقافة التوازن بين الحياة والعمل.

تحفيز التفاعل والتعاون الجماعي

توصي الدراسة بضرورة بناء استراتيجيات تحفز التعاون الافتراضي بين الفرق من خلال منصات موحدة وتفاعلية، إلى جانب تشجيع العمل الجماعي القائم على الأهداف.

اعتماد أدوات تقييم ومتابعة موضوعية

لزيادة الشفافية وتحفيز الأداء، يُنصح باعتماد أدوات رقمية لمتابعة إنتاجية الموظف تقيس الإنجاز بناءً على مؤشرات كمية وزمنية، مع مراعاة خصوصية بيئة العمل عن بُعد.

تبني نمط عمل هجين كلما أمكن

أظهرت الدراسة وجود فروق في الإنتاجية حسب نمط العمل، وتبين أن النموذج الهجين أكثر فاعلية، لذا يُوصى بتبني هذا النموذج متى ما سمحت طبيعة العمل بذلك.

المقترحات البحثية المستقبلية

استنادًا إلى نتائج هذه الدراسة وحدودها، يمكن اقتراح عدد من المواضيع لدراسات مستقبلية:

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

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

تحليل العلاقة بين نوع الأداة الرقمية المستخدمة (Zoom، Teams، Trello...) ومستوى الرضا الوظيفي أو الأداء.

التحقق من دور القيادة الرقمية وأساليب الإدارة في تحسين الإنتاجية في بيئات العمل المرنة.

إجراء دراسات نوعية (Qualitative Studies) تعتمد على المقابلات أو مجموعات التركيز لاستكشاف الخبرات 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
- العمارة، محمد (2020) أثر جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، نقلا عن الرابط:
<https://almaalnews.com/>
- 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.
- 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 ستستخدم لأغراض الدراسة فقط، وستعامل 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 والضغط الوظيفية (JD-R)

أشعر أن لدي وقتًا كافيًا لإنهاء المهام عن بُعد
يمكنني التحكم بمرونة في أوقات عملي
أتلقي دعمًا من الإدارة خلال عملي عن بُعد
فريق عملي يتعاون بفعالية رغم البعد المكاني
بيئة العمل الرقمية تسبب لي ضغطًا نفسيًا
كثرة استخدام الأدوات الرقمية ترهقني ذهنيًا

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

Abstract

This study aimed to examine the effectiveness of remote work technologies in enhancing employee productivity within tech startups in Saudi Arabia. A descriptive analytical approach was adopted, using a questionnaire distributed to a sample of 250 employees working under different remote work models (fully remote, partially remote, and hybrid).

The study focused on four main dimensions: the use of remote work technologies, perceived usefulness and ease of use (TAM), job demands and resources (JD-R), and employee productivity.

The findings revealed a high level of digital tool usage (e.g., Zoom, Slack, Trello), with employees recognizing their role in facilitating task execution and time efficiency. Results also indicated a statistically significant impact of remote work technologies on productivity, with differences observed based on the type of work model.

However, the study also highlighted challenges such as psychological pressure, digital fatigue, and relatively weak administrative support.

The study recommends enhancing technical infrastructure, providing ongoing training, and adopting hybrid work models. Future research is encouraged to employ qualitative methods for deeper insight into the digital work experience.

Keywords: Remote Work, Employee Productivity, Digital Tools, TAM, JD-R, Tech Startups.

Midocean University

College of Management

Department of Business Administration



Title in English

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

Prepared by:

Fatimah Abdullah Al-Jomaie

ID: 243000762

Supervision

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Academic Year:

2025