

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا دراسة حالة

القطاع الخاص السعودي

أسم الطالب

علي سعيد القرني

المشروع النهائي - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

.د.

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

الثاني ١٤٤٧/٢٠٢٦

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في صناعة التكنولوجيا: دراسة حالة القطاع الخاص السعودي.

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء طبيعة العلاقة بين نمط العمل عن بعد ومخرجات الأداء المهني (الإنتاجية) والواقع النفسي والاجتماعي (الرفاهية) للموظفين العاملين في قطاع التكنولوجيا الخاص بالمملكة العربية السعودية. وتأتي أهمية هذه الدراسة في ظل التحولات الرقمية المتسارعة التي تشهدها المملكة تماشياً مع رؤية 2030، والتي جعلت من العمل المرن والافتراضي ركيزة أساسية في سوق العمل التقني.

اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** لملاءمته لطبيعة الظاهرة المدروسة، وتمت الاستعانة بـ **الاستبانة** كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعها إلكترونياً على عينة عشوائية من المبرمجين، والمهندسين، والمطورين العاملين في شركات التقنية بالمملكة. تناولت الأداة محاور رئيسية شملت: جودة البنية التحتية للعمل عن بعد، معايير الإنتاجية الكمية والنوعية، ومؤشرات الرفاهية الوظيفية والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية. وقد خلصت الدراسة إلى **مجموعة من التوقعات والنتائج الأولية، أبرزها:**

1. وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين توفر البنية التحتية التقنية المنزلية وزيادة إنتاجية الموظفين.

2. العمل عن بعد يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الكوادر التقنية نتيجة توفير وقت التنقل وزيادة المرونة الزمانية.

3. تبرز تحديات تتعلق بالرفاهية الاجتماعية، تتمثل في الشعور بالعزلة الرقمية وصعوبة الفصل التام بين الالتزامات المنزلية والمهنية لدى بعض الفئات.

4. تلعب ثقافة المنظمة ونمط القيادة الرقمية دوراً حاسماً كمتغيرات وسيطة في تعظيم فوائد العمل عن بعد وتقليل آثاره السلبية على الصحة النفسية للموظفين.

وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة صياغة سياسات مؤسسية تدعم نموذج "العمل الهجين" (Hybrid Work) كحل وسط يجمع بين إنتاجية العمل عن بعد والترابط الاجتماعي للعمل المكتبي، مع ضرورة تفعيل برامج الدعم النفسي والرفاهية الرقمية لموظفي القطاع التقني السعودي.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، الإنتاجية، رفاهية الموظفين، صناعة التكنولوجيا، القطاع الخاص السعودي، رؤية 2030.

مقدمة الدراسة

شهدت بيئة العمل العالمية تحولاً جذرياً في السنوات الأخيرة، حيث انتقلت من الأنماط التقليدية القائمة على الحضور الجسدي إلى نماذج العمل المرنة والرقمية. وتعد صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية من أكثر القطاعات استجابةً لهذا التحول، مدفوعةً بمبادرات "رؤية المملكة 2030" التي جعلت من التحول الرقمي حجر زاوية للاقتصاد الوطني.

إن العمل عن بعد في قطاع التقنية لا يعد مجرد استجابة لظروف طارئة، بل أصبح استراتيجية تشغيلية تهدف إلى تعزيز الكفاءة واستقطاب الكفاءات العابرة للحدود الجغرافية. ومع ذلك، يطرح هذا النموذج تحديات مزدوجة؛ فمن ناحية، هناك تساؤلات حول مدى استدامة الإنتاجية العالية في ظل غياب الرقابة المباشرة، ومن ناحية أخرى، تبرز قضايا رفاهية الموظف (Well-being) المتمثلة في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والعزلة الاجتماعية، والاحتراق الوظيفي الرقمي. وتأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على واقع هذه التجربة في الشركات التقنية السعودية الخاصة، لفهم كيفية موازنة المؤسسات بين مستهدفات الأداء واحتياجات الكوادر البشرية.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في وجود حالة من عدم اليقين حول المحصلة النهائية لتبني العمل عن بعد في شركات التكنولوجيا السعودية؛ حيث تتباين التقارير بين كونه محفزاً للإبداع والتركيز، وبين كونه عاملاً قد يؤدي إلى تآكل الثقافة المؤسسية وانخفاض الرفاه النفسي للمبرمجين والمهندسين التقنيين.

المشكلة الرئيسية:

ما هو أثر تطبيق نظام العمل عن بعد على مستويات الإنتاجية المهنية والرفاهية الذاتية لموظفي شركات التكنولوجيا في القطاع الخاص السعودي؟
المشكلات الفرعية:

1. هل يساهم العمل عن بعد في تحسين جودة المخرجات التقنية وسرعة الإنجاز مقارنة بالعمل المكتبي التقليدي؟
2. ما مدى تأثير بيئة العمل الافتراضية على الصحة النفسية والرضا الوظيفي (الرفاهية) للعاملين في هذا القطاع؟
3. كيف تؤثر العوامل الوسيطة (مثل جودة البنية التحتية الرقمية، ونمط القيادة، والالتزامات العائلية) على العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية في السياق السعودي؟

أهمية الدراسة

1. الأهمية العلمية (النظرية):

- إثراء المكتبة العربية: سد الفجوة المعرفية في الدراسات الإدارية والتقنية التي تتناول "العمل عن بعد" ضمن بيئة العمل السعودية بخصوصيتها الثقافية والاجتماعية.
- تطوير النماذج النظرية: تقديم إطار نظري يربط بين تكنولوجيا المعلومات، وعلم النفس التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي.

- **المرجعية البحثية:** توفير قاعدة بيانات ونتائج علمية يمكن للباحثين المستقبليين الارتكاز عليها لدراسة قطاعات أخرى أو مقارنة النتائج محلياً وإقليمياً.
- 2. **الأهمية العملية (التطبيقية):**

- **دعم صناع القرار:** تزويد مدراء شركات التكنولوجيا في السعودية بتوصيات مبنية على أدلة حول أفضل الممارسات لإدارة الفرق عن بعد بما يضمن استمرارية الإنتاجية.
- **تحسين سياسات الموارد البشرية:** مساعدة أقسام الموارد البشرية في صياغة لوائح عمل تراعي "حق الفصل الرقمي" وتعزز من برامج الرفاهية الوظيفية لمنع الاحتراق المهني.
- **تحقيق مستهدفات الرؤية:** المساهمة في دعم أهداف برنامج التحول الوطني من خلال تمكين بيئات عمل رقمية فعالة تزيد من جاذبية القطاع الخاص السعودي للكفاءات المحلية والعالمية.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

- تحليل أثر تطبيق نظام العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ومستوى رفايتهم في شركات قطاع التكنولوجيا الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- الأهداف الفرعية:

1. قياس مستوى التغير في معدلات الإنتاجية الفنية والتقنية للموظفين عند الانتقال للعمل عن بعد.
2. الكشف عن أبعاد الرفاهية الوظيفية (النفسية والاجتماعية) المتأثرة بنمط العمل الافتراضي.
3. تحديد المعوقات التي تواجه الموظفين والشركات في تحقيق التوازن بين الأداء والرفاهية.
4. تقديم مقترحات عملية لصناع القرار في قطاع التقنية السعودي لتعزيز فوائد العمل عن بعد وتقليل آثاره السلبية.

تساؤلات الدراسة

تتمحور الدراسة حول الإجابة على التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

ما مدى تأثير العمل عن بعد على كل من إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في شركات

التكنولوجيا السعودية؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مرونة ساعات العمل عن بعد وزيادة الإنتاجية

الكمية والكيفية؟

2. كيف يؤثر الانعزال الاجتماعي الرقمي الناتج عن العمل عن بعد على الرفاهية النفسية

للمبرمجين والمطورين؟

3. هل تختلف تصورات الموظفين حول الإنتاجية والرفاهية باختلاف المتغيرات الديموغرافية

(الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة)؟

فرضيات الدراسة

بناءً على الأدبيات السابقة وسياق القطاع التقني السعودي، نضع الفرضيات التالية:

- **الفرضية الأولى:** توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تبني نموذج العمل عن بعد وزيادة إنتاجية الموظفين في قطاع التقنية السعودي.
- **الفرضية الثانية:** يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد المستمر (بدون نظام هجين) على مستوى الرفاهية الاجتماعية للموظفين.
- **الفرضية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاهية الوظيفية تعزى لمتغير "الجنس" لصالح الإناث (نظراً للمرونة في إدارة المسؤوليات العائلية).

- **الفرضية الرابعة:** جودة البنية التحتية التقنية المنزلية تلعب دوراً وسيطاً في تعزيز العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية.
- متغيرات الدراسة

لتحديد الإطار الكمي والتحليلي للبحث، يتم تقسيم المتغيرات كالتالي:

1. المتغير المستقل (Independent Variable):

- **العمل عن بعد:** ويقاس من خلال (عدد أيام العمل من المنزل، مرونة الوقت، جودة التواصل الرقمي).

2. المتغيرات التابعة (Dependent Variables):

- **إنتاجية الموظفين:** وتقاس بـ (سرعة الإنجاز، جودة المخرجات، الالتزام بالمواعيد النهائية).
- **رفاهية الموظفين:** وتقاس بـ (الرضا الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة، الصحة النفسية، الترابط الاجتماعي).

3. المتغيرات الوسيطة/الديموغرافية:

- الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المسمى الوظيفي، الخبرة التقنية.

مصطلحات الدراسة (التعريفات الإجرائية)

- **العمل عن بعد (Remote Work):** نظام عمل يتيح للموظف أداء مهامه الوظيفية

كلياً أو جزئياً من خارج المقر الرسمي للشركة، باستخدام وسائل الاتصال التقنية الحديثة.

- **الإنتاجية (Productivity):** مقياس كفاءة الموظف في تحويل المدخلات (الوقت

والجهد) إلى مخرجات تقنية ملموسة (أكواد، حلول برمجية، دعم فني) تتوافق مع معايير الجودة المحددة.

- الرفاهية الوظيفية (Employee Well-being): حالة شاملة تشمل الصحة النفسية والجسدية والرضا العاطفي للموظف، وشعوره بالتوازن بين متطلبات عمله واحتياجاته الشخصية والاجتماعية.
- صناعة التكنولوجيا السعودي: الشركات المسجلة في المملكة العربية السعودية التي تعمل في مجالات البرمجة، تكنولوجيا المعلومات، الأمن السيبراني، والحلول الرقمية.

الدراسات السابقة

2.1 الدراسات العربية

- دراسة اليافي والعمرى (2013): بعنوان "الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد". هدفت الدراسة لتحديد الاتجاهات نحو العمل عن بعد لدى طلبة جامعة الملك سعود. توصلت إلى أن العمل عن بعد يزيد الإنتاجية، وأن رضا الأهل والرؤساء من أهم العوامل المؤثرة في نجاح التجربة.
- دراسة أبو ماضي (2015): بعنوان "تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة: تحديات ومستقبل". توصلت إلى أن مستوى تجربة العمل عن بعد كان متوسطاً بنسبة 67%، وأشارت إلى ضعف المعرفة بهذا النمط وتوسط مستوى الثقة بين أطراف العمل.
- دراسة أبو مللة (2018): بعنوان "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية". ركزت على شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، وأثبتت وجود علاقة طردية بين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، والرضا الوظيفي، والإنتاجية.
- دراسة جراد (2020): بعنوان "متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة: دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر". ركزت على المتطلبات القانونية والتكنولوجية والتنظيمية اللازمة لتهيئة البيئة المناسبة لتطبيق العمل عن بعد بما يضمن حقوق الأطراف كافة.

2.2 الدراسات الأجنبية

- **دراسة (Klopotek (2017):** بعنوان "مزاياء وعيوب العمل عن بعد من وجهة نظر الموظفين الشباب" (بولندا). وجدت أن المرونة وتوفير وقت التنقل أهم المزايا، بينما كانت العزلة الاجتماعية وصعوبة الفصل بين العمل والحياة المنزلية أهم العيوب.
 - **دراسة (Valente (2019) & Monteiro, Straume:** بعنوان "هل يحسن العمل عن بعد إنتاجية العمل في الشركة أم يضعفها؟" (البرتغال). توصلت لنتائج مغايرة، حيث أظهرت أن العمل من المنزل قد يؤدي لتأثير سلبي على إنتاجية العمل وضعف عمليات البحث والتطوير.
 - **دراسة (Kazekami (2020:** بعنوان "آليات تحسين إنتاجية العمل من خلال أداء العمل عن بعد" (اليابان). أثبتت أن ساعات العمل المناسبة تزيد الإنتاجية، بينما الساعات الطويلة جداً تقللها، وأكدت على الأثر الإيجابي للعمل عن بعد في زيادة الرضا عن الحياة الوظيفية.
- 2.3 التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن استخلاص الآتي:

أولاً: أوجه التشابه مع الدراسة الحالية

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة (مثل دراسة أبو مللة، 2018، ودراسة Kazekami، 2020) في سعيها لقياس العلاقة بين المتغير المستقل (العمل عن بعد) والمتغير التابع (الإنتاجية). كما تتفق مع دراسة Klopotek (2017) في الاهتمام بـ "الرفاهية" من خلال تسليط الضوء على العزلة الاجتماعية والتوازن بين العمل والحياة.

ثانياً: أوجه الاختلاف

تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في "السياق الزمني والجغرافي"؛ حيث أن معظم الدراسات العربية السابقة (قبل 2020) كانت تتحدث عن العمل عن بعد كخيار "نظري"

أو "محدود"، بينما تأتي دراستنا الحالية في ظل واقع ما بعد الجائحة الذي فرض العمل عن بعد كواقع استراتيجي، خاصة في قطاع التقنية السعودي الذي يشهد نمواً هائلاً ضمن رؤية 2030.

ثالثاً: فجوة الدراسة (ما تميزت به الدراسة الحالية)

تتمثل الفجوة البحثية التي تسدها هذه الدراسة في الآتي:

1. **التخصص القطاعي:** ندرة الدراسات التي ركزت حصرياً على "صناعة التكنولوجيا" في

القطاع الخاص السعودي كحالة دراسية مستقلة.

2. **الجمع بين المتغيرات:** الربط المباشر بين "الإنتاجية التقنية" و"الرفاهية الشخصية" في

آن واحد، حيث ركزت أغلب الدراسات السابقة على جانب واحد فقط.

3. **الحدثة:** توفير بيانات حديثة تعكس تطور البنية التحتية الرقمية في المملكة العربية

السعودية (G5، الألياف البصرية) وأثرها على كفاءة العمل عن بعد، وهو ما لم يكن

متاحاً في الدراسات القديمة.

رابعاً: الاستفادة من الدراسات السابقة

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في:

- بناء وتطوير أداة الدراسة (الاستبيان).
- تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة بدقة.
- صياغة الفرضيات بناءً على النتائج المتباينة في بيئات جغرافية مختلفة (مثل الاختلاف بين نتائج دراسة البرتغال واليابان).

منهجية الدراسة وطرق البحث

أولاً: منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach)**، وهو المنهج الذي يقوم على وصف الظاهرة كما هي في الواقع، ومن ثم تحليلها وتفسير العلاقة بين متغيراتها (العمل عن بعد، الإنتاجية، الرفاهية). هذا المنهج هو الأكثر ملاءمة للدراسات الإنسانية والإدارية التي تسعى لقياس الآراء والاتجاهات. ثانياً: مجتمع الدراسة (Study Population)

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين (السعوديين وغير السعوديين) العاملين في شركات قطاع التكنولوجيا الخاص داخل المملكة العربية السعودية (مثل شركات البرمجة، حلول تكنولوجيا المعلومات، الأمن السيبراني، والتطبيقات الرقمية).
• نطاق المجتمع: الموظفون الذين خاضوا تجربة العمل عن بعد (سواء بشكل كامل أو هجين).

• عينة الدراسة: نظراً لصعوبة حصر المجتمع بشكل كامل، سيتم استخدام العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sample)، ويستهدف الباحث الوصول إلى حجم عينة يتراوح ما بين (300 إلى 500) مستجيب لضمان التمثيل الإحصائي الجيد.

ثالثاً: أداة الدراسة (الاستبيان)

تعد الاستبانة (Questionnaire) هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، وسيتم تصميمها رقمياً عبر منصات (Google Forms أو SurveyMonkey) لتسهيل الوصول للموظفين التقنيين.

هيكل الاستبيان المقترح:

1. الجزء الأول: البيانات الديموغرافية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، نمط العمل الحالي).
 2. الجزء الثاني: محور العمل عن بعد: قياس مدى توفر البنية التحتية، الدعم التقني من الشركة، ومرونة الوقت.
 3. الجزء الثالث: محور الإنتاجية: قياس القدرة على إنجاز المهام، جودة المخرجات، والتركيز الذهني.
 4. الجزء الرابع: محور الرفاهية: قياس التوازن بين العمل والحياة، الصحة النفسية، والشعور بالعزلة أو الترابط.
- مقياس القياس: سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (5-point Likert Scale) للرد على الفقرات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).
رابعاً: صدق وثبات الأداة
- لضمان جودة الأداة البحثية، سيتم اتباع الإجراءات التالية:
- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): عرض الاستبيان على مجموعة من الأكاديميين والخبراء في إدارة الموارد البشرية وتقنية المعلومات لتحكيم مناسبة الفقرات.
 - الثبات (Reliability): استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من اتساق فقرات الاستبيان وقدرتها على إعطاء نتائج ثابتة عند تكرار التطبيق.
- خامساً: الأساليب الإحصائية المعالجة
- سيتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات المستخرجة من الاستبيان، وتشمل الاختبارات:
1. الإحصاء الوصفي: (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية).

2. اختبار (T-Test): لمعرفة الفروق بين المتوسطات بناءً على المتغيرات الثنائية (مثل الجنس).

3. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA): لمعرفة الفروق بناءً على الخبرة أو العمر.

4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين العمل عن بعد والمتغيرات التابعة.

استبيان: تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرفاهية في صناعة التكنولوجيا (القطاع الخاص السعودي)

الهدف العام للاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس وتحليل تجربة الموظفين في شركات التقنية بالمملكة العربية السعودية فيما يتعلق بالعمل عن بعد، وتحديد مدى تأثيره على مستويات إنجاز المهام (الإنتاجية) والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية والصحة النفسية (الرفاهية)، وذلك للخروج بتوصيات تدعم بيئة العمل الرقمية في السوق السعودي.

القسم الأول: المعلومات العامة

الهدف: تصنيف العينة لضمان دقة التحليل.

1. المسمى الوظيفي:

○ تقني (مطور، مهندس، محلل بيانات).

○ إداري/قيادي.

○ دعم فني/خدمة عملاء.

○ أخرى.

2. نمط العمل الحالي:

- عن بعد بالكامل.
- هجين (مرتين/ثلاثة في المكتب).
- حضوري بالكامل (مع تجربة سابقة عن بعد).

القسم الثاني: الإنتاجية وإنجاز المهام

الهدف: قياس كفاءة الأداء بعيداً عن الرقابة المكتبية.

3. كيف تقيم مستوى إنتاجيتك عند العمل عن بعد مقارنة بالمكتب؟

- أعلى بكثير.
- مماثلة.
- أقل.

4. القدرة على التركيز في المهام المعقدة (مثل البرمجة أو التحليل):

- زادت (هدوء أكثر).
- لم تتغير.
- نقصت (تششت في المنزل).

5. سرعة التواصل مع الفريق لحل المشكلات التقنية:

- أسرع (أدوات رقمية).
- عادية.
- أبطأ (صعوبة الوصول للزملاء).

القسم الثالث: الرفاهية والتوازن النفسي

الهدف: دراسة الجوانب الإنسانية والنفسية لنمط العمل.

6. تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

○ تحسن ملحوظ.

○ لم يتأثر.

○ تراجع (تداخل الأوقات).

7. هل تشعر بالعزلة الاجتماعية أو ضعف الارتباط بثقافة الشركة؟

○ نعم، بشكل كبير.

○ أحياناً.

○ لا أشعر بذلك.

8. مستوى الضغط النفسي (Stress) المرتبط بالعمل:

○ انخفض (راحة أكثر).

○ مستقر.

○ ارتفع (ساعات عمل أطول).

القسم الرابع: البنية التحتية والدعم (السياق السعودي)

الهدف: تقييم جاهزية الشركات والبيئة التقنية في المملكة.

9. مدى توفر الدعم التقني والأدوات اللازمة من الشركة (أجهزة، VPN، تراخيص):

○ ممتاز وكاف.

○ مقبول.

○ غير كافٍ.

10. هل ترى أن قوانين العمل الحالية في السعودية تدعم العمل عن بعد بشكل

عادل؟

○ نعم.

○ إلى حد ما.

◦ لا.

القسم الخامس: التوجهات المستقبلية

الهدف: معرفة رغبات القوى العاملة التقنية.

11. ما هو نمط العمل الذي تفضله مستقبلاً في قطاع التقنية؟

◦ عن بعد بشكل دائم.

◦ هجين (Hybrid).

◦ العودة للمكتب بالكامل.

شكراً لتعاونكم ووقتكم.

تقرير التحليل الإحصائي: أثر العمل عن بعد في قطاع التقنية السعودي

عينة الدراسة: 100 مشارك من موظفي القطاع الخاص التقني.

1. القسم الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية

يوضح هذا الجدول توزيع العينة حسب التخصص ونمط العمل الحالي.

المتغير	الفئة	التكرار (من 100)	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	تقني (مطور/مهندس/محلل)	65	65%
	إداري / قيادي	15	15%
	دعم فني / خدمة عملاء	12	12%
	أخرى	8	8%
نمط العمل الحالي	عن بعد بالكامل	30	30%
	هجين (Hybrid)	55	55%

حضورى بالكامل	15	%15
---------------	----	-----

٢. القسم الثاني: مؤشرات الإنتاجية (Productivity)

قياس كفاءة الأداء والإنجاز التقني.

السؤال	الخيار	التكرار	النسبة
تقييم الإنتاجية مقارنة بالمكتب	أعلى بكثير	42	%42
	مماثلة	38	%38
	أقل	20	%20
القدرة على التركيز في المهام المعقدة	زادت (هدوء أكثر)	58	%58
	لم تتغير	25	%25
	نقصت (تشتت)	17	%17
سرعة التواصل لحل المشكلات	أسرع (أدوات رقمية)	35	%35
	عادية	45	%45
	أبطأ (صعوبة وصول)	20	%20

3. القسم الثالث: الرفاهية والتوازن (Well-being)

تحليل الحالة النفسية والارتباط الاجتماعي.

السؤال	الخيار	التكرار	النسبة
التوازن بين العمل والحياة	تحسن ملحوظ	52	%52
	لم يتأثر	18	%18

30%	30	تراجع (تداخل الأوقات)	
22%	22	نعم، بشكل كبير	الشعور بالعزلة الاجتماعية
48%	48	أحياناً	
30%	30	لا أشعر بذلك	
40%	40	انخفض	مستوى الضغط النفسي (Stress)
35%	35	مستقر	
25%	25	ارتفع	

4. القسم الرابع: البيئة التشريعية والتقنية في السعودية

مدى مواءمة الظروف المحلية لنمط العمل عن بعد.

السؤال	الخيار	التكرار	النسبة
دعم الشركة بالأدوات (VPN/أجهزة)	ممتاز وكاف	70	70%
	مقبول	20	20%
	غير كافٍ	10	10%
دعم قوانين العمل السعودية للنمط	نعم	45	45%
	إلى حد ما	40	40%
	لا	15	15%

5. القسم الخامس: التوجهات المستقبلية

تطلعات الموظفين لنمط العمل المثالي.

السؤال	الخيار	التكرار	النسبة
النمط المفضل مستقبلاً	عن بعد بالكامل	35	35%
	هجين (الخيار الأعلى)	60	60%
	حضورى بالكامل	5	5%

ملخص النتائج (Executive Summary):

1. **الإنتاجية:** أظهرت النتائج أن 80% من الموظفين التقنيين في السعودية يرون أن إنتاجيتهم إما زادت أو بقيت مستقرة عند العمل عن بعد، مع تفوق واضح في "القدرة على التركيز".
2. **الرفاهية:** هناك تحسن كبير في التوازن بين الحياة والعمل (52%)، لكن تظل "العزلة الاجتماعية" تحدياً يحتاج لتدخل الشركات بنسب تصل لـ 70% (بين دائم وأحياناً).
3. **الجاهزية:** تعكس البيانات جاهزية تقنية عالية في الشركات السعودية (70% دعم ممتاز)، وتقاؤل بالبيئة التشريعية.
4. **التوجه:** النمط "الهجين" هو المطلب الأول للموظفين في قطاع التكنولوجيا بنسبة 60%.

نتائج الدراسة (Study Results)

من خلال تحليل البيانات المستمدة من عينة الدراسة (100 موظف في القطاع التقني الخاص)، تم التوصل إلى النتائج الرئيسية التالية:

1. **تعزيز الإنتاجية الفردية:** أثبتت الدراسة أن العمل عن بعد يسهم بشكل إيجابي في زيادة الإنتاجية، حيث أفاد 80% من المشاركين بأن أدائهم تحسن أو استقر. ويعود ذلك بشكل أساسي إلى توفر بيئة هادئة تزيد من القدرة على التركيز في المهام التقنية المعقدة (مثل البرمجة وتطوير النظم).
2. **تفضيل النموذج الهجين (Hybrid Model):** برز العمل الهجين كخيار مفضل للأغلبية الساحقة (60%)، مما يشير إلى رغبة الموظفين في الجمع بين مرونة العمل من المنزل وضرورة التفاعل الاجتماعي المهني في المكتب.

3. **تحسن جودة الحياة (الرفاهية):** أظهرت النتائج تحسناً ملموساً في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية لـ 52% من العينة، مما انعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي العام وتقليل وقت وتكلفة التنقل.

4. **تحديات التواصل والعزلة:** رغم النجاح التقني، واجه 70% من الموظفين مشاعر العزلة الاجتماعية بدرجات متفاوتة، كما أشار البعض إلى وجود صعوبة في التواصل اللحظي لحل المشكلات التقنية الطارئة مقارنة بالعمل الحضوري.

5. **الجاهزية التقنية العالية:** كشفت الدراسة عن كفاءة عالية في البنية التحتية الرقمية للشركات السعودية، حيث حصل 70% من الموظفين على دعم تقني ممتاز، مما يعكس نجاح التحول الرقمي تماشياً مع رؤية المملكة 2030.

توصيات الدراسة (Recommendations)

بناءً على النتائج السابقة، نوصي بالآتي:

1. توصيات للشركات (أصحاب العمل):

- **تبني سياسات العمل المرنة:** الانتقال من نموذج العمل التقليدي إلى "النموذج الهجين" بشكل رسمي ومنظم، لضمان استمرارية الإنتاجية العالية مع الحفاظ على الارتباط بالشركة.
- **تعزيز التواصل الاجتماعي الرقمي:** تنظيم فعاليات دورية (عبر الإنترنت أو حضورية) تهدف إلى كسر العزلة الاجتماعية وتعزيز روح الفريق وثقافة المؤسسة.
- **الاستثمار في أدوات الإدارة الذاتية:** توفير برامج تدريبية للموظفين حول كيفية إدارة الوقت بفعالية في بيئة العمل عن بعد، وتجنب "الاحتراق الوظيفي" الناتج عن تداخل ساعات العمل.

2. توصيات للموظفين:

- **تخصيص بيئة عمل احترافية:** الحرص على فصل مكان العمل عن أماكن الاسترخاء في المنزل لتقليل التشتت وضمان استدامة التركيز.

- **المبادرة في التواصل:** التفاعل النشط مع الزملاء عبر القنوات الرقمية وعدم الاكتفاء بالمهام التقنية فقط لتعزيز الروابط المهنية.
- 3. توصيات لجهات صناعة القرار والباحثين:
- **تطوير الأطر التشريعية:** تحديث أنظمة العمل لتشمل تفاصيل دقيقة حول حقوق الموظف عن بعد (مثل حق الفصل الرقمي بعد ساعات العمل، وتكاليف الأدوات المكتبية المنزلية).
- **إجراء دراسات أوسع:** نوصي بإجراء دراسات مستقبلية تشمل عينات أكبر ومقارنة بين الشركات الناشئة (Startups) والشركات الكبرى في المملكة لقياس الفوارق في التأثير.

خاتمة:

يُعد العمل عن بعد في قطاع التقنية السعودي فرصة ذهبية لزيادة كفاءة القوى العاملة وجذب المواهب، شريطة إيجاد توازن دقيق بين المرونة الرقمية والتواصل الإنساني.

قائمة المراجع (References)

1. أبو ماضي، تسنيم. (2015). تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة: تحديات ومستقبل [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
2. أبو مللة، سمير مصطفى. (2018). قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر، غزة.
3. الأسمرى، مشيب. (2013). اتجاهات الشباب نحو العمل الحر: دراسة تطبيقية في مدينة جدة. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 10(1).
4. بابكر، مصطفى. (2007). الإنتاجية وقياسها. سلسلة جسر التنمية، (61)، معهد التخطيط العربي، الكويت.
5. البليهد، نوره محمد. (2018). مستوى الإنتاجية لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 13(1).
6. جراد، عبير محمود حنفي. (2020). متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة: دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 163-188.
7. الجودة، علي. (2019). الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية. دار الفكر العربي.

8. حسين، عبد الكريم. (2011). دراسة إحصائية لإنتاجية العامل في شركات المؤسسة العامة للصناعات الغذائية في سورية خلال الفترة 1996-2006م. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 27(1).
9. دليل العمل عن بعد. (2020). المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (الإصدار الأول).
10. شلير، علي صالح. (2019). العمل عن بعد ودوره في تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة أربيل. المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، 4(4).
11. عبد الجليل، أحمد. (2017). تأثير بيئة العمل التنظيمية والاجتماعية على إنتاجية العاملين في المنظمة الاقتصادية: دراسة نظرية. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة.
12. علوطي، لمين. (2008). المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد. أبحاث اقتصادية وإدارية، 3(3)، معهد العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي يحيى فارس.
13. عيسى، هيثم أحمد. (2018). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 40(6).
14. قرني، حسام. (2021أ). دور أخلاقيات العمل عن بعد لدى العاملين في تحقيق جودة الخدمات الإلكترونية: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 41(إصدار خاص).
15. قرني، حسام. (2021ب). المدخل الحديث لإدارة الأداء في المؤسسات. دار النهضة العلمية.
16. نعيم، نور. (2012). دراسة العوامل المؤثرة على تطبيق العمل عن بعد في فلسطين: دراسة حالة شركة "اعمل بلا حدود" وشركة "مداد" بقطاع غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
17. اليافي، والعمرى. (2013). الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 29(2).

1. ثانياً: المراجع الأجنبية
2. Aboelmaged, G. M & ,El Subbaugh, S. M. (2012). Factors influencing perceived productivity of Egyptian teleworkers: An empirical study .Measuring Business Excellence.22-3 ,(2)16 ,
3. Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework .Telecommunications Policy ,(2)44 , .101868
4. Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees . Scientific Quarterly "Organization and Management-40 ,(40)4 , " .49
5. Monteiro, N. P., Straume, O. R & ,Valente, M. (2019) .Does remote work improve or impair firm labor productivity? Longitudinal evidence from Portugal (Working Paper). National Funds of the FCT – Portuguese Foundation for Science and Technology.
6. Upadyaya, K. (2019). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health .Burnout Research.101 ,(4)3 ,
7. Walter, A. (2013) .Success factors in leveraging freelance marketplaces in software development projects [Doctoral dissertation]. University of Ottawa.