

أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة

حنان صالح العنزي

مشروع التخرج - ٢

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الأول ٢٠٢٦

• الفصل الأول:

جدول المحتويات

م	المحتوى	رقم الصفحة
١	مقدمة البحث	٣
٢	مشكلة البحث	٣
٣	أهمية البحث	٣
٤	أسئلة البحث	٤
٥	أهداف البحث	٤
٦	فرضيات البحث	٤
٧	نموذج البحث	٥
٨	نطاق الدراسة	٥
٩	مخطط المشروع	٦
١٠	الدراسات السابقة	٧
١١	قائمة المراجع	٨
١٢	الملحق	٩
١٣	جدول أدوات البحث	١٠

● مقدمة البحث:

شهدت السنوات الأخيرة تطورًا ملحوظًا في أنماط العمل نتيجة التقدم التكنولوجي المتسارع، حيث أصبح العمل عن بُعد أحد أبرز الأساليب الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في مختلف القطاعات. وقد ساهمت هذه التحولات في إعادة تشكيل بيئة العمل التقليدية، مما أتاح للموظفين أداء مهامهم من مواقع مختلفة دون التقيد بمكان محدد. ومع تزايد الاعتماد على هذا النمط، برزت تساؤلات حول مدى تأثيره على أداء العاملين، وخاصة على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات الحديثة، نظرًا لما يتطلبه العمل الجماعي من تنسيق وتواصل فعال بين الأعضاء.

● مشكلة البحث

على الرغم من المزايا العديدة التي يوفرها العمل عن بُعد، مثل المرونة في الوقت والمكان، إلا أن تأثيره على إنتاجية الفرق لا يزال محل جدل. حيث قد يواجه أعضاء الفريق تحديات تتعلق بضعف التواصل المباشر، وصعوبة التنسيق، وانخفاض مستوى التفاعل، مما قد ينعكس سلبًا على مستوى الأداء الجماعي. ومن هنا تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس: ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة؟

● أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول موضوعًا معاصرًا يشهد اهتمامًا متزايدًا من قبل المؤسسات والباحثين، خاصة في ظل التحول الرقمي وانتشار أنماط العمل المرنة. وتتمثل الأهمية العلمية في إثراء الأدبيات المتعلقة بالعمل عن بُعد وإنتاجية الفرق، بينما تكمن الأهمية التطبيقية في مساعدة صناع القرار في المؤسسات على فهم تأثير هذا النمط من العمل، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز الإنتاجية وتحسين بيئة العمل، بما يحقق التوازن بين المرونة والكفاءة.

● أسئلة البحث

يسعى هذا البحث إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات؟
٢. هل يختلف مستوى إنتاجية الفرق باختلاف درجة تطبيق العمل عن بُعد؟
٣. ما أبرز التحديات التي تواجه الفرق العاملة عن بُعد وتؤثر على إنتاجيتها؟
٤. ما العوامل التنظيمية التي تسهم في تعزيز إنتاجية الفرق في بيئة العمل عن بُعد؟

● أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى:

١. التعرف على مفهوم العمل عن بُعد وأهم خصائصه في بيئات العمل المعاصرة.
٢. قياس أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات.
٣. تحديد أبرز العوامل المؤثرة في إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد.
٤. اقتراح توصيات تساعد المؤسسات على تحسين إنتاجية الفرق في ظل تطبيق العمل عن بُعد.

● فرضيات البحث

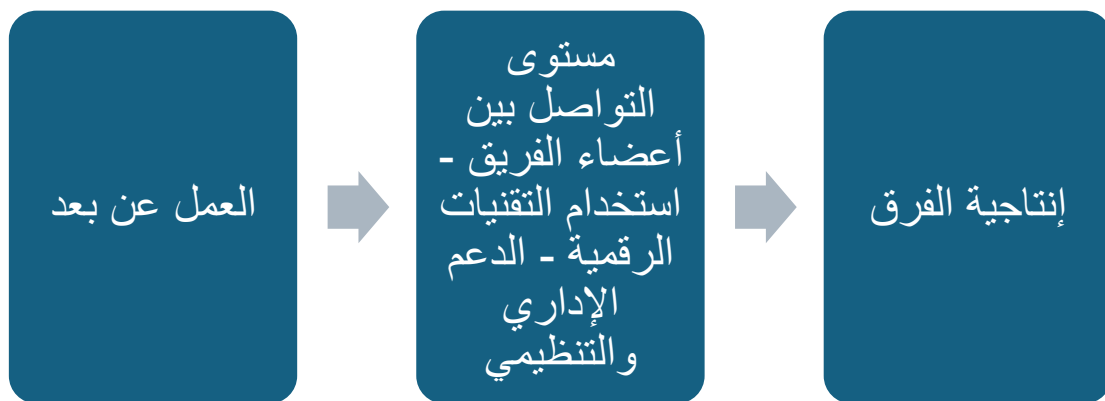
بناءً على مشكلة البحث وأهدافه، يفترض البحث ما يلي:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق داخل المؤسسات.
٢. يؤثر مستوى التواصل والتنسيق بين أعضاء الفريق العامل عن بُعد على إنتاجية الفرق.
٣. تساهم السياسات التنظيمية الداعمة للعمل عن بُعد في رفع مستوى إنتاجية الفرق.

• نموذج البحث

يعتمد البحث على دراسة العلاقة بين العمل عن بعد باعتباره المتغير المستقل، وإنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة باعتبارها المتغير التابع.

النموذج:



• مكان التطبيق المقترح للبحث (الدراسة الميدانية)

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيًا على موظفي المؤسسات التي تعتمد نظام العمل عن بُعد كليًا أو جزئيًا، في قطاعات خدمية أو إدارية، بهدف قياس أثر هذا النمط من العمل على إنتاجية فرق العمل.

• منهجية البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم جمع البيانات باستخدام استبانة موجهة للعاملين في فرق العمل عن بُعد، ثم تحليلها إحصائيًا للتوصل إلى نتائج تخدم أهداف البحث.

• المخطط المقترح للمشروع

يتكون البحث من الفصول التالية:

المرحلة	المدة الزمنية
إعداد الإطار النظري	أسبوع
إعداد الاستبيان	أسبوع
جمع البيانات	أسبوع
تحليل البيانات	أسبوع
كتابة النتائج والتوصيات	أسبوع

• الفصل الثاني:

• أولاً: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

هدفت دراسة أحمد (2023) إلى التعرف على أثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في المؤسسات الحديثة، وأظهرت نتائج الدراسة أن العمل عن بعد يسهم في تحسين الإنتاجية من خلال تقليل الوقت المستهلك في التنقل وزيادة المرونة في أداء المهام.

الدراسة الثانية

بينت دراسة Smith (2022) أن العمل عن بعد يؤثر إيجابيًا على أداء فرق العمل إذا توافرت أدوات الاتصال والتنسيق المناسبة، كما أشارت إلى أن ضعف التواصل قد يقلل من فعالية العمل الجماعي.

الدراسة الثالثة

أوضحت دراسة محمد (2021) أن المؤسسات التي تعتمد أنظمة عمل مرنة تحقق مستويات أعلى من رضا الموظفين وإنتاجيتهم مقارنة بالمؤسسات التقليدية.

● ثانيًا: قائمة المراجع

- أحمد، محمد. (٢٠٢٣). أثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين. مجلة الإدارة الحديثة.
- Smith, J. (2022). Remote Work and Team Productivity. Journal of Business Research.
- محمد، علي. (٢٠٢١). العمل المرن وأثره على الأداء المؤسسي. مجلة العلوم الإدارية.

• الملاحق

ملحق (١): استبيان الدراسة

عنوان الاستبيان:

استبيان حول أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة

عزيزتي/عزيزي المشارك:

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق، وتُستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي فقط.

يرجى وضع علامة أمام الخيار المناسب:

• القسم الأول: البيانات العامة

* الجنس: (ذكر / أنثى)

* العمر: (أقل من ٢٥ / ٢٥-٣٥ / أكثر من ٣٥)

* سنوات الخبرة: (أقل من ٥ / ٥-١٠ / أكثر من ١٠)

* طبيعة العمل: (حضورى / عن بُعد / هجين)

• القسم الثاني: العمل عن بُعد

١. يوفر العمل عن بُعد مرونة في أداء المهام.

٢. يساعد العمل عن بُعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة.

٣. أواجه صعوبة في التواصل مع الفريق أثناء العمل عن بُعد.

٤. تتوفر لدي الأدوات التقنية اللازمة للعمل عن بُعد.

٥. يقلل العمل عن بُعد من الضغط المرتبط بالعمل.

• القسم الثالث: إنتاجية الفرق

٦. يساهم العمل عن بُعد في زيادة إنتاجية الفريق.
٧. يوجد تعاون فعال بين أعضاء الفريق عند العمل عن بُعد.
٨. يتم إنجاز المهام بكفاءة أثناء العمل عن بُعد.
٩. يؤثر ضعف التواصل على إنتاجية الفريق.
١٠. أرى أن العمل عن بُعد يحسن الأداء العام للفريق.

الخيارات:

(موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة)

ملحق (٢): جدول أدوات البحث

الأداة	الغرض من الأداة
الاستبيان	قياس أثر العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الحديثة

المتغير	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	نوع المقياس
العمل عن بُعد	٥	١-٥	مقياس ليكرت خماسي
إنتاجية الفرق	٥	٦-١٠	مقياس ليكرت خماسي