

عنوان المشروع:
أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق في المؤسسات الخاصة في دبي

أسم الطالب

فاطمة عويدل

هوية الطالب/232001461

مشروع التخرج -1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة

الملخص

تتناول هذه الدراسة فكرة تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الفرق في الشركات الخاصة في دبي. هذا الموضوع أصبح مهماً بشكل متزايد بسبب التحول الرقمي السريع وتغير أساليب العمل في الإمارات. تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين طرق العمل عن بعد وإنتاجية الفرق، مع التركيز على نقاط معينة مثل وضوح المهام، وجودة الاتصال الرقمي، توفر التقنية، والثقة من الإدارة، ومرونة تنظيم الوقت.

تستخدم الدراسة منهجاً وصفيًا وتحليليًا مع تصميم ميداني يعتمد على استبانة تستهدف العاملين والمشرفين في المؤسسات الخاصة في دبي. يهدف ذلك إلى قياس التصورات والسلوكيات المرتبطة بالعمل عن بعد والإنتاجية الجماعية علاوة على ذلك، تتضمن الدراسة إطاراً نظرياً يربط بين أدبيات العمل المرن ونظريات تصميم العمل وإدارة الأداء وديناميكيات الفرق، وتستعرض أيضاً الدراسات السابقة ذات الصلة من كل من العالم العربي والاجنبي وتقترح الدراسة نموذجاً مفاهيمي يضع العمل عن بعد كمتغير مستقل متعدد الأبعاد، وإنتاجية الفرق كمتغير تابع متعدد المؤشرات، مع افتراض وجود تأثير دال إحصائي يختلف تبعاً لدرجة نضج المؤسسة رقمياً وطبيعة المهام. كما تبرز الدراسة الفجوة البحثية في ندرة الدراسات التطبيقية التي تركز على بيئة دبي الخاصة تحديداً، رغم وجود إطار تنظيمي يدعم أنماط العمل الحديثة في القطاع الخاص داخل دولة الإمارات ومن المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم توصيات عملية للمؤسسات الخاصة في دبي حول كيفية تصميم سياسات عمل عن بعد أكثر فعالية، وتحسين مؤشرات الأداء الجماعي، وتقليل آثار العزلة والارتباك التنسيقي، وتحقيق توازن أفضل بين المرونة والانضباط التشغيلي.

1) مقدمة المشروع

شهدت بيانات الأعمال في السنوات الأخيرة تغييراً جذرياً في مفهوم العمل وكيفية إنجاز المهام، حيث لم يعد الأداء المؤسسي مرتبطاً فقط بالحضور الفعلي في المكاتب. ساهمت التطورات في أدوات الاتصال الرقمي والحوسبة السحابية وأنظمة إدارة المشاريع ومنصات الاجتماعات الافتراضية في إمكانية تنفيذ العديد من الأعمال عن بُعد بكفاءة مقبولة، وفي بعض الحالات بكفاءة عالية. في دبي، كمرکز اقتصادي وخدمي متقدم، أصبح من الضروري فهم هذا التحول بشكل علمي بعيداً عن الانطباعات العامة، والتركيز على قياس تأثيره على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات الخاصة. يعتبر مفهوم إنتاجية الفرق من المفاهيم المعقدة التي لا يمكن اختصارها في مجرد عدد ساعات العمل، لأنه يرتبط بجودة النتائج وسرعة الإنجاز ومستوى التنسيق بين الأعضاء ومدى قدرة الفريق على التكيف مع التغيرات. لذا، فإن دراسة العلاقة بين

العمل عن بعد وإنتاجية الفرق تتطلب منهجية شاملة تأخذ في الاعتبار الجوانب التقنية والتنظيمية والسلوكية في آن واحد، خاصة في المؤسسات الخاصة التي تختلف في أحجامها وثقافتها التنظيمية ومستوى نضجها الرقمي. كما أن العمل عن بعد ليس نمطاً واحداً ثابتاً، بل يمكن أن يكون كاملاً أو جزئياً (هجيناً)، وقد يتم تطبيقه بشكل منتظم أو حسب الظروف، وقد يرتبط بسياسات مرنة في ساعات العمل أو يقتصر على تغيير موقع العمل فقط. هذا التنوع يستدعي من الباحث تحديد الأبعاد التشغيلية للعمل عن بعد عند إنشاء أداة القياس، مثل توفر الأدوات الرقمية، ووضوح السياسات، وكفاءة التواصل، وآليات المتابعة، ومستوى الاستقلالية الممنوحة للأفراد. في السياق الإماراتي، ساهمت التطورات التشريعية والتنظيمية في تعزيز الاعتراف القانوني بأنماط العمل المرنة والبعيدة في القطاع الخاص، مما يجعل موضوع الدراسة مرتبطاً بشكل مباشر بسوق العمل. ومع ذلك، فإن وجود الأطر النظامية وحده لا يضمن النجاح؛ إذ يتوقف نجاح التطبيق على قدرات المؤسسات في إدارة الأداء وبناء الثقة وتحديد النتائج المتوقعة ومعالجة تحديات العزلة المهنية والارتباك التنسيقي. على المستوى الأكاديمي، أظهرت الأدبيات الدولية نتائج متباينة، لكنها تتفق في نقطة مهمة، وهي أن تأثير العمل عن بعد على الأداء ليس ثابتاً، بل يتوقف على طبيعة الوظيفة ومستوى استقلالية العاملين وجودة الإدارة ومدى كثافة العمل عن بعد. بعض الدراسات أشارت إلى تحسن في الأداء والرضا الوظيفي وانخفاض دوران العمل، بينما أشارت دراسات أخرى إلى تحديات تتعلق بالاندماج الاجتماعي والتعلم غير الرسمي. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة المقترحة، إذ تسعى إلى بناء إطار تطبيقي ملائم للمؤسسات الخاصة في دبي يجمع بين المعارف النظرية الدولية والخصوصية المحلية، ويترجم ذلك إلى نموذج بحثي واضح وفروض قابلة للاختبار وأداة ميدانية قابلة للتطبيق. كما تهدف الدراسة إلى تقديم مخرجات عملية يمكن للإدارات الاستفادة منها عند تصميم سياسات العمل عن بعد أو تحديثها.

(2) مشكلة البحث

تتبع مشكلة الدراسة من ازدياد استخدام العمل عن بعد في المؤسسات الخاصة، مقابل استمرار الجدل الإداري حول تأثيره الفعلي على إنتاجية الفرق. بينما ترى بعض الإدارات أن العمل عن بعد يسهم في زيادة الكفاءة من خلال تقليل الوقت الضائع في التنقل والمقاطعات، تعتقد إدارات أخرى أنه قد يقلل من الانضباط والتنسيق ويؤثر سلباً على جودة المتابعة الجماعية. هذا الاختلاف في الآراء يدل على الحاجة الماسة لقياس العلاقة بشكل علمي ضمن سياق محلي معين. في مدينة دبي، يزداد هذا التحدي تعقيداً بسبب التنوع الكبير في قطاعات الأعمال الخاصة واختلاف طبيعة الوظائف بين المهام القابلة للإنجاز عن بعد وتلك التي تتطلب حضوراً فعلياً. كما تتباين قدرات المؤسسات في استثمار التكنولوجيا وإدارة العمل الرقمي، مما يؤدي إلى نتائج متفاوتة لتطبيق العمل عن بعد حتى داخل القطاع نفسه. تتمثل إشكالية الدراسة في غموض تأثير العمل عن بعد - من حيث جوانبه التنظيمية والتقنية والسلوكية - على إنتاجية

الفرق في المؤسسات الخاصة بدبي. كما تبرز الحاجة إلى إطار تطبيقي عربي حديث يحدد متى يكون هذا النمط فعالاً، وما العوامل التي تساهم في تعزيز أو إضعاف هذا التأثير، وكيف يمكن للإدارة تصميمه بطريقة تدعم الأداء الجماعي وتحسن النتائج.

-أهمية البحث

أولاً: الأهمية النظرية

- توضيح طبيعة العلاقة بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق في بيئات العمل الحديثة.
- الإسهام في سد الفجوة المعرفية الناتجة عن تباين نتائج الدراسات السابقة حول أثر العمل عن بُعد.
- دعم الأدبيات العلمية المرتبطة بإدارة الفرق، والعمل المرن، وقياس الأداء في البيئات الافتراضية.
- توفير إطار مفاهيمي يمكن الاستفادة منه في أبحاث لاحقة تتناول إدارة الفرق عن بُعد.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- مساعدة المؤسسات في اتخاذ قرارات أفضل بشأن سياسات العمل عن بُعد والعمل الهجين.
- تحديد الممارسات التي قد ترفع إنتاجية الفرق (وضوح السياسات، توفر الأدوات، تنظيم التواصل والاجتماعات).
- تقديم مؤشرات عملية تساعد على قياس إنتاجية الفرق بما يتناسب مع بيئة العمل عن بُعد.
- تشخيص التحديات المحتملة التي قد تؤثر في الإنتاجية (ضعف التواصل، تشتت المهام، العزلة، صعوبة المتابعة).
- دعم قادة الفرق والموارد البشرية في تطوير آليات متابعة وتقييم مناسبة وتحسين التنسيق وتوزيع الأدوار.
- المساهمة في تحسين جودة المخرجات والالتزام بالمواعيد وتحقيق أهداف المؤسسة.

-قائمة المراجع

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 152-163.

- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. NBER Working Paper No. 31686.

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Bloom, N., et al. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*.
- Dubai Government Human Resources Department (DGHR). (n.d.). Remote Work Study - Final Report (Dubai).
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Ministry of Human Resources and Emiratisation (MoHRE). (2022). The new labour law will come into force as of tomorrow. UAE.
- Ministry of Human Resources and Emiratisation (MoHRE). (2024). MoHRE advises private sector companies to apply flexible, remote work patterns due to expected weather conditions.
- Ministry of Human Resources and Emiratisation (MoHRE). (2026). Work Patterns (Digital participation / e-consultation page).
- OECD. (2023). The role of telework for productivity during and post-COVID-19.
- OECD. (2023). The surge of teleworking: A new tool for local development?
- OECD. (2023). Teleworking, workplace policies and trust.
- UAE Government (u.ae). (2025). Employment contracts: duration and models in the private sector.
- UAE Government (u.ae). (2026). Employment laws and regulations in the private sector.
- UAE Legislation / MoHRE. Federal Decree-Law No. (33) of 2021 concerning the regulation of labour relations and amendments.
- 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.

