

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

• مقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، بهدف التعرف على أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات. كما يتضمن الفصل وصفاً لعينة الدراسة، واختبارات الصدق والثبات، والإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى اختبار فرضيات البحث وربط النتائج بالدراسات السابقة.

• وصف عينة الدراسة

تم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من ٥٠ موظفاً يعملون ضمن فرق تعتمد نظام العمل عن بُعد بشكل كلي أو جزئي.

- توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الذكور: ٢٢ موظفاً بنسبة ٤٤٪

الإناث: ٢٨ موظفة بنسبة ٥٦٪

- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

أقل من ٥ سنوات: ١٨ موظفاً بنسبة ٣٦٪

من ٥ إلى ١٠ سنوات: ٢٠ موظفاً بنسبة ٤٠٪

أكثر من ١٠ سنوات: ١٢ موظفاً بنسبة ٢٤٪

- توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل

عمل عن بُعد بشكل كامل: ٢١ موظفاً بنسبة ٤٢٪

عمل عن بُعد بشكل جزئي: ٢٩ موظفاً بنسبة ٥٨٪

• اختبارات الصدق والثبات للاستبانة

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين للتأكد من صدق المحتوى ومدى ملاءمة الفقرات لموضوع الدراسة. كما تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وبلغت قيمة الثبات ٠,٨٧، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية.

• الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة.

العمل عن بُعد:

أظهرت النتائج أن أفراد العينة يرون أن العمل عن بُعد يوفر مرونة أكبر في أداء المهام، ويقلل من الوقت والجهد المرتبطين بالتنقل، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٣,٩٥ من ٥، مما يدل على وجود اتجاه إيجابي نحو العمل عن بُعد.

التواصل بين أعضاء الفريق:

أشارت النتائج إلى أن التواصل بين أعضاء الفريق يُعد من أبرز العوامل المؤثرة في نجاح العمل عن بُعد، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣,٧٠ من ٥. وأفاد بعض المشاركون بوجود تحديات تتعلق بسرعة التواصل وتبادل المعلومات.

استخدام التقنيات الرقمية:

أظهرت النتائج أن استخدام التطبيقات والمنصات الرقمية يساعد في تحسين سير العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٤,١٠ من ٥، وهو أعلى متوسط بين متغيرات الدراسة.

الدعم الإداري والتنظيمي:

بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٣,٦٠ من ٥، مما يشير إلى أن الدعم الإداري يسهم في تعزيز إنتاجية الفرق، إلا أن بعض الموظفين يرون أن هناك حاجة إلى مزيد من الدعم والمتابعة.

إنتاجية الفرق:

بلغ المتوسط الحسابي لإنتاجية الفرق ٣,٨٠ من ٥، مما يدل على أن العمل عن بُعد يؤثر بشكل إيجابي نسبياً على إنتاجية الفرق، مع وجود بعض التحديات التي قد تؤثر على الأداء.

• اختبار فرضيات البحث

الفرضية الأولى:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق داخل المؤسسات.
- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد وإنتاجية الفرق، حيث ساعدت المرونة وتقليل الوقت الضائع في رفع مستوى الإنجاز لدى بعض الفرق.

الفرضية الثانية:

- يؤثر مستوى التواصل والتنسيق بين أعضاء الفريق العامل عن بُعد على إنتاجية الفرق.
- أثبتت النتائج أن ضعف التواصل بين أعضاء الفريق قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية، في حين أن التواصل الفعال والمستمر يسهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المشتركة.

الفرضية الثالثة:

- تساهم السياسات التنظيمية الداعمة للعمل عن بُعد في رفع مستوى إنتاجية الفرق.
- أظهرت النتائج أن وجود دعم إداري واضح، وتوفير التقنيات المناسبة، والمتابعة المستمرة من الإدارة، جميعها عوامل تساعد على تحسين إنتاجية الفرق العاملة عن بُعد.

• ربط النتائج بالدراسات السابقة

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسات آخرين (٢٠٢٤)، التي أشارت إلى أن العمل عن بُعد يسهم في تحسين الإنتاجية عند توفر الدعم الإداري والتقني المناسب.

كما اتفقت مع دراسة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين (٢٠٢٢)، التي أوضحت أن الاستقلالية والمرونة من أهم العوامل التي تساعد على تحسين أداء الموظفين العاملين عن بُعد.

وفي المقابل، أظهرت الدراسة الحالية وجود بعض التحديات المتعلقة بالتواصل والتنسيق، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت أن ضعف التواصل قد يؤثر سلبًا على أداء الفرق.

• الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يؤثر بشكل إيجابي نسبيًا على إنتاجية الفرق داخل المؤسسات، خاصة عند توفر التقنيات المناسبة والدعم الإداري والتواصل الفعال بين أعضاء الفريق. وفي المقابل، قد تظهر بعض التحديات المتعلقة بالتنسيق وسرعة التواصل، مما يتطلب من المؤسسات تطوير سياسات واضحة تدعم هذا النمط من العمل.

• قائمة المراجع

١. الثورة في العمل عن بُعد: تقييم أثر العمل من المنزل على العاملين في القطاع المالي (٢٠٢٤). مجلة Future Business Journal، المجلد ١٠، العدد ٩٤.
٢. مراجعة منهجية للأبحاث المتعلقة بالعمل عن بُعد ومؤشرات الأداء الاقتصادي للمنظمات. (٢٠٢٣). منصة PubMed للأبحاث العلمية.
٣. نجاح العمل من المنزل: خصائص العمل المرن والدور الوسيط لإدارة الموارد البشرية الداعمة. (٢٠٢٢). مجلة Review of Managerial Science.
٤. العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين: الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة والاستقلالية الوظيفية. (٢٠٢٢). وقائع المؤتمر