

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

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

القطاع الخاص السعودي

أسم الطالب علي سعيد القرني

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

١٤٤٧/٢٠٢٥

متغيرات الدراسة:

• المتغير المستقل:

1. العمل عن بعد (وجوده أو غيابه، درجة تطبيقه، إلخ).

• المتغيرات التابعة:

1. إنتاجية الموظفين (مستوى الأداء، جودة العمل، كمية العمل المنجز).
2. رفاهية الموظفين (الصحة النفسية، الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة العملية والشخصية).

• المتغيرات الوسيطة/المعدلة:

1. البنية التحتية التقنية.
2. التغييرات الثقافية والإدارية.
3. التواصل والتعاون بين فرق العمل.
4. القيادة والإدارة عن بعد.
5. نوعية الوظائف والمهام.
6. الخبرة والتأهيل التقني للموظفين.

7. البيئة المنزلية للموظفين.

الدراسات السابقة

دراسة: "العمل عن بعد"

المؤلفون:

الجريدة الرسمية رقم 5450 نظام العمل المرن رقم 22 لسنة (2017)

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (2020)

Proulhac, L. (2016) & ,Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A

النتائج الرئيسية:

العمل عن بعد استراتيجية مرنة وفعالة تساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق الاستقلالية للموظفين.

يساعد العمل عن بعد على تقليل النفقات للشركات من خلال استخدام الأنظمة الأساسية الافتراضية وتقنيات المعلومات.

أثبتت جائحة (كوفيد-19) أهمية العمل عن بعد كخيار بديل لمواصلة العمل وتقديم الخدمات.

العمل عن بعد يعتمد على التكنولوجيا واستخدام شبكات الإنترنت والتطبيقات والبرامج الإلكترونية التي تضمن الاتصال بين الموظفين ومتابعة العمل وتأدية المهام المطلوبة منهم.

دراسة: تعريف مفهوم العمل عن بعد

المؤلفون:

موسى (2014)

Thulin (2016) & Vilhelmson

فليح وقزمار (2018)

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الإمارات العربية المتحدة (2020)

الجريدة الرسمية رقم 5450 نظام العمل المرن رقم 22 لسنة (2017)

النتائج الرئيسية:

العمل عن بعد هو أداء العمل خارج مكان العمل المعتاد، باستخدام التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة.

يشمل العمل عن بعد العمل من المنزل أو أي مكان آخر، ويعتمد على شبكة الإنترنت والتطبيقات الإلكترونية.

العمل عن بعد هو خيار بديل لاستمرارية العمل وإنجاز المهام، بشكل كلي أو جزئي.

نظام العمل المرن حدد خمسة أشكال لعقد العمل المرن، وهي العمل بعض الوقت العمل ضمن ساعات مرنة أسبوع العمل المكثف، السنة المرنة، والعمل عن بعد. العمل عن بعد هو العملية التي يقوم من خلالها الموظفين بالعمل خارج الشركة من مكان بعيد عن موقعها الجغرافي سواء من المنزل أو من أي مكان آخر، من خلال استخدام أجهزة الحاسوب أو الهواتف الذكية المحمولة باستخدام شبكة الإنترنت والمواقع الإلكترونية والبرامج والتطبيقات المختلفة التي تمكنهم من التواصل مع مديريهم والموظفين.

دراسة العبادي (2015):

المؤلف: العبادي

الموضوع: مرونة العمل عن بعد

النتائج:

المرونة هي إحدى الخصائص المشتركة للمنظمة.

تدل على مستوى قدرة المنظمة في مواجهة التغيرات البيئية المحيطة بها والتكيف معها.

دراسة Secara (2017) & Brinzea:

المؤلف: Secara & Brinzea

الموضوع: مرونة العمل عن بعد

النتائج:

العمل عن بعد يتيح للموظفين قدرة أكبر على أداء العمل في الوقت الذي يرغبون به.

العمل عن بعد يتيح للموظفين قدرة أكبر على أداء العمل دون فرض قيود عليهم في الوقت أو الوسيلة التي يستخدمونها لأداء الأعمال.

دراسة Rundberg (2020):

المؤلف: Rundberg

الموضوع: مرونة العمل عن بعد

النتائج:

الشركات التي تقدم ممارسات مرنة في مكان العمل تتمتع بميزة تنافسية.

العمال الذين يتحكمون في جداولهم وأماكن عملهم أكثر رضى وإنتاجية من غيرهم.

يقلل العمل عن بعد معدلات استقالة الموظفين.

دراسة Verbruggen (2020) & Delanoëije

المؤلف: Verbruggen & Delanoëije

الموضوع: الاستقلالية وإدارة الوقت في العمل عن بعد

النتائج:

العمل عن بعد يعزز الاستقلالية لدى الموظفين.

يمكن العمل عن بعد الموظفين من تقسيم ساعات اليوم كاملة لإنجاز الأعمال

الموكلة لهم بالوقت المناسب.

دراسة Proulhac (2016) & Aguilera, Lethiais, Rallet

المؤلف: Proulhac & Aguilera, Lethiais, Rallet

الموضوع: الاستقلالية في العمل عن بعد

النتائج:

العمل عن بعد يمكن الموظفين من اتخاذ قراراتهم الشخصية لإنجاز المهام والمشاريع الموكلة إليهم.

شعور الموظف بأن له دور جوهري في العمل، يعزز لديه الدافعية نحو العمل.

دراسة (2003) Elsbach:

المؤلف: Elsbach

الموضوع: إدارة الوقت في العمل عن بعد

النتائج:

ممارسة العمل عن بعد تساعد الموظف على تحقيق التكامل بين العمل وظروف الأسرة وتوزيع الأدوار بين أفراد الأسرة الواحدة.

بإمكان الفرد الذي يمارس العمل عن بعد التحكم بملابسه، والديكور والإضاءة، والتهوية، وغيرها من ظروف العمل.

دراسة (2006) Boswell & Olson:

المؤلف: Boswell & Olson

الموضوع: إدارة الوقت في العمل عن بعد

النتائج:

العمل في المنزل يشجع الموظفين على مواصلة العمل حتى بعد انتهاء ساعات

العمل الرسمية.

العمل عن بعد يقدم مزيداً من المرونة للموظفين.

يساعد العمل عن بعد على تخفيض ساعات التنقل والاستفادة من الوقت بمزاولة

نشاطات تعود على الفرد وأسرته.

قائمة المراجع

1. أبو ماضي، تسنيم (2015). تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل: دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
2. احميدة، محي الدين محمد التواتي (2012). اتجاهات العاملين حيال نظام الدوام المرن وعلاقتها بالعوامل الديموغرافية والوظيفية: دراسة وصفية تحليلية على العاملين في دواوين القطاعات الخدمية بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنغازي، ليبيا.
3. البرزنجي، حيدر، وجمعة، محمود (2013). تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في المنظمات المعاصرة: منظور إداري - تكنولوجي. مصر: دار الكتب والوثائق.
4. البكري، ثامر، غالب، آلاء، وشئتر، عبد الرحمن (2020). أثر استخدام الهاتف الذكي على إنتاجية العاملين: بحث استطلاعي في مديرية بيئة بغداد. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 8(3)، 474-485.

5. بومزايد، إبراهيم (2015). أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين. مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، 38(39)، 467-486.
6. الجريدة الرسمية رقم 5450. نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017.
7. الحب، دلال (2017). درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
8. الحرازين، حاتم، والراعي، محمد (2016). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطينية، خلال الفترة 1994-2012م. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، 18(1)، 1-164.
9. حسان، رنا، والشمري، عبد الرحمن (2016). مدى إمكانية تطبيق نظام العمل عن بعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12(2)، 331-346.

10. حماد، رائد (2018). أثر المرونة الاستراتيجية على تحسين الكفاءة الإنتاجية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
11. الخواجا، ماجد عبد العزيز (2008). تطوير أنموذج لإعادة هندسة العمليات الإدارية في مؤسسة التدريب المهني في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
12. دلول، محمود (2019). مدى تطور البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وعلاقته بكفاءة نظم المعلومات المحاسبية في مؤسسات التعليم العالي الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة تطبيقية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 3(3)، 101-128.
13. ديسلر، جاري (2003). إدارة الموارد البشرية (محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم؛ عبد المحسن جودة، مراجع). الرياض: دار المريخ للنشر.
14. رتشان، دافيد (2001). الإدارة المعاصرة (رفاعي محمد رفاعي محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجم). الرياض: دار المريخ للنشر.
15. الرئيسي، محمد أبو القاسم (2002). البنية التحتية لتقنية المعلومات ومستقبل التعليم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السابع من أبريل، القاهرة، مصر.

16. رزق، إيمان صلاح إبراهيم (2020). دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا

في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال. مجلة التصميم الدولية، اتحاد

الجامعات العربية، 98-116.