

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Faculty of Management
Midocean University

تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل

أسم الطالب
علي ابراهيم ال خلف

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
8	1.5. أهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
9	1.7. نموذج الدراسة
10	1.8. المجال المقترح للدراسة
11	1.9. منهجية الدراسة
12	1.10. الدراسة الميدانية
12	1.11. مخطط المشروع المقترح
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14	2.1. المقدمة:
15	2.2. المتغير المستقل
16	2.3. المتغير التابع
16	2.3.1. الأداء الوظيفي
16	2.3.2. التوازن بين الحياة والعمل
17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
18	2.5. الخاتمة
20	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في السنوات الأخيرة، شهد سوق العمل تغيرات جوهرية نتيجة التطورات التقنية والرقمية المتسارعة، مما أدى إلى بروز نمط جديد من أنماط العمل، وهو "العمل عن بعد". وقد أصبح هذا النمط أكثر شيوعاً خاصة بعد جائحة كوفيد-19، حيث اضطرت العديد من المؤسسات إلى اعتماد هذا النموذج لضمان استمرارية الأعمال وتقليل المخاطر الصحية. ورغم أن هذا التحول فرضته ظروف استثنائية، إلا أنه فتح الباب أمام تساؤلات واسعة حول فعاليته على المدى البعيد، خاصة فيما يتعلق بأداء الموظفين وجودة حياتهم العملية والشخصية.

تكمن المشكلة في أن العمل عن بعد يُعد سلاحاً ذا حدين؛ فقد يمنح الموظف مرونة في تنظيم وقته ويقلل من ضغوط التنقل اليومي، إلا أنه في المقابل قد يؤدي إلى تداخل حدود الحياة المهنية بالحياة الشخصية، مما قد يؤثر سلباً على التركيز والإنتاجية، وبالتالي على الأداء الوظيفي. كما تختلف تجربة الموظفين مع هذا النمط من العمل باختلاف ظروفهم وطبيعتهم وظائفهم، وهو ما يستدعي دراسة علمية لفهم هذه التباينات وتحليل أبعادها.

تبرز أهمية هذا البحث في كونه يتناول موضوعاً حديثاً وواقعياً يمس شريحة كبيرة من القوى العاملة، كما يساهم في سد الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير العمل عن بعد في السياق المحلي داخل المملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى ذلك، فإن نتائج هذا البحث ستُسهم في توجيه صناع القرار داخل المؤسسات إلى تبني سياسات مناسبة تحقق التوازن بين متطلبات العمل وراحة الموظف النفسية والاجتماعية.

ويهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي، ومدى تأثيره على قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين حياته الشخصية والعملية. كما يسعى إلى رصد أبرز التحديات التي تواجه الموظفين أثناء العمل عن بعد، واقتراح حلول عملية لتحسين التجربة وضمان الاستفادة القصوى من هذا النمط.

وسيتمتع البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توزيع استبيان إلكتروني على عينة من موظفي القطاع الخاص ممن يعملون بنظام العمل عن بعد، سواء بشكل كلي أو جزئي. وسيتم تحليل النتائج باستخدام أدوات إحصائية للوصول إلى استنتاجات دقيقة تدعم الأهداف البحثية.

1.2. مشكلة الدراسة

مع توسع تطبيق نمط العمل عن بعد، تزايد الاهتمام الأكاديمي والمهني بفهم تأثير هذا التحول على جوانب متعددة من بيئة العمل، وعلى رأسها الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. رغم وجود العديد من الدراسات حول هذا الموضوع في السياقات العالمية، إلا أن هناك نقصاً ملحوظاً في الدراسات التي تعالج هذا التأثير في البيئة المحلية السعودية، خاصة في القطاع الخاص، مما يُظهر الحاجة إلى بحث ميداني يغطي هذه الجوانب.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

محدودية الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين العمل عن بعد وكل من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل
تركيز أغلب الأدبيات السابقة على الجوانب التقنية أو التنظيمية للعمل عن بعد دون التعمق في التأثيرات النفسية و السلوكية على الموظف

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

غياب دراسات ميدانية سعودية حديثة تقيس تجارب الموظفين في القطاع الخاص مع العمل عن بعد
قلة البيانات التي توضح كيف يؤثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظف في سياق ثقافي وتنظيمي مختلف

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

ما هو تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين العمل عن بعد وكل من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل. كما توفر إطارًا نظريًا يساعد الباحثين في المستقبل على بناء دراسات مقارنة أو تطوير نماذج جديدة لفهم هذه الظاهرة في السياقات المحلية والعربية

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

توفر نتائج هذه الدراسة معلومات عملية يمكن أن تساعد مديري الموارد البشرية وأصحاب القرار في تصميم وتنفيذ سياسات فعالة للعمل عن بعد تراعي مصلحة الموظف والمؤسسة على حد سواء، وتسهم في تحسين الأداء العام وزيادة رضا الموظفين. كما تقدم الدراسة توصيات قابلة للتطبيق في بيئات العمل المختلفة ضمن القطاع الخاص في المملكة

1.4. أسئلة الدراسة

يعتمد هذا البحث على عدد من الأسئلة الرئيسية والفرعية التي تهدف إلى فهم العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، ومن أبرزها:

- ما مدى تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في المملكة؟
- كيف يؤثر العمل عن بعد على قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين حياته الشخصية والمهنية؟
- ما التحديات التي يواجهها الموظفون أثناء العمل عن بعد؟
- هل يختلف تأثير العمل عن بعد باختلاف الجنس أو الفئة العمرية أو المستوى الإداري؟

1.5. أهداف الدراسة

هدف هذا البحث إلى:

- تحليل تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص.
- دراسة العلاقة بين العمل عن بعد وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
- تحديد أبرز التحديات التي تواجه الموظفين أثناء العمل عن بعد.
- تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تحسين تجربة العمل عن بعد وزيادة فعالية هذا النمط.

1.6. فرضيات الدراسة

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على الأداء الوظيفي.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التوازن بين الحياة والعمل.
- تختلف آثار العمل عن بعد باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس – العمر – طبيعة العمل – عدد أيام العمل عن بعد).

1.7. نموذج الدراسة

تضمن نموذج الدراسة متغيراً مستقلاً هو: العمل عن بعد ومتغيرين تابعين هما: الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.

النموذج المقترح:

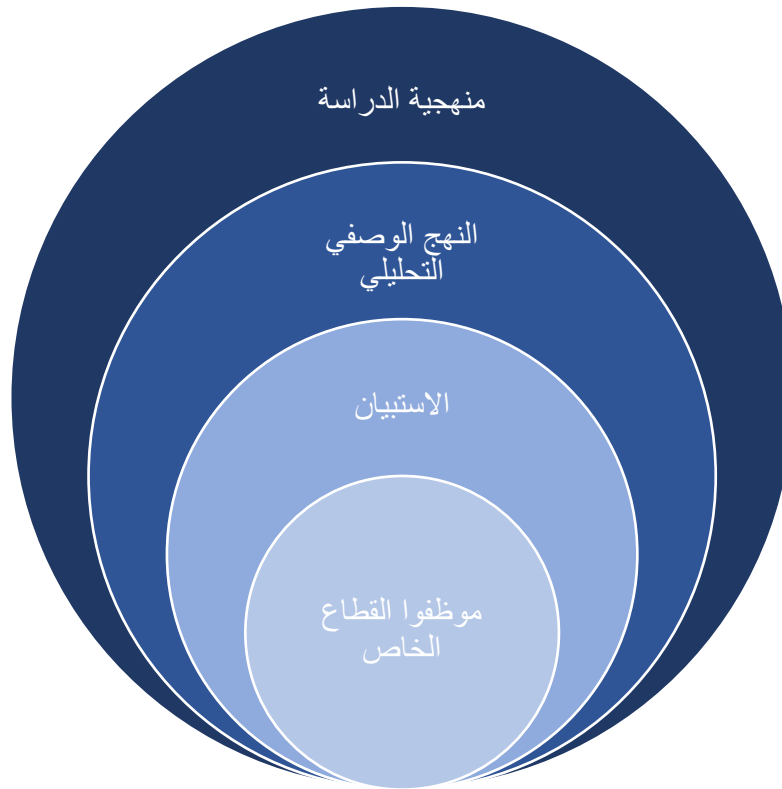


1.8. المجال المقترح للتطبيق

اختيار موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية كمجال لتطبيق هذه الدراسة، نظرًا لما يشهده هذا القطاع من تحولات متسارعة في أنماط العمل، وخصوصًا بعد جائحة كوفيد-19. وتُعد بيئة العمل في القطاع الخاص بيئة متنوعة من حيث نوع الوظائف وطبيعة المهام، مما يجعلها مجالًا مناسبًا لدراسة تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. كما أن السياسات المتعلقة بالعمل المرن تختلف من شركة لأخرى، وهو ما يتيح رصد تجارب متنوعة واستخلاص نتائج قابلة للتطبيق العملي على نطاق أوسع.

1.9. منهجية الدراسة

سيعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة من موظفي القطاع الخاص الذين يعملون عن بعد. وسيتم استخدام أدوات إحصائية لتحليل البيانات مثل التكرارات والنسب المئوية والانحدار البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات.



1.10. الدراسة الميدانية

ستتم الدراسة الميدانية من خلال توزيع استبيان إلكتروني موجه لموظفي القطاع الخاص في المملكة، الذين يعملون عن بعد (كلياً أو جزئياً)، مع مراعاة تنوع العينة من حيث الجنس، العمر، وطبيعة العمل. سيتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS أو Google Sheets بحسب الحاجة.

1.11. مخطط المشروع المقترح

الأسبوع	النشاط
1	مراجعة الدراسات السابقة وبناء الإطار النظري
2	إعداد الاستبيان وتجريبه
3	توزيع الاستبيان وجمع البيانات
5	تحليل البيانات
7	كتابة النتائج والتوصيات
9	المراجعة والتنسيق
10	تسليم المشروع النهائي

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يُعد العمل عن بعد من الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين خلال العقد الأخير، خصوصًا بعد جائحة كوفيد-19 التي دفعت المؤسسات إلى إعادة النظر في أساليب إدارة الموارد البشرية. وتنوعت الدراسات بين تلك التي ركزت على تأثيره على الأداء الوظيفي، وتلك التي اهتمت بآثاره على التوازن بين الحياة والعمل. في هذا الفصل سيتم استعراض أبرز الدراسات السابقة ذات العلاقة، مع التركيز على نقاط القوة والقصور التي تساعد في تحديد الفجوة البحثية.

2.2. المتغير المستقل: العمل عن بعد

تناولت العديد من الدراسات مفهوم العمل عن بعد من زوايا متعددة.

- دراسة: **Bloom et al. (2015)** أجريت على إحدى الشركات الصينية (Ctrip) وأظهرت أن العمل عن بعد أدى إلى زيادة الإنتاجية بنسبة 13% بسبب تقليل فترات الاستراحة والغياب.
- دراسة: **Allen et al. (2021)** ركزت على السياق الأمريكي وبيّنت أن العمل المرن ساعد الموظفين على الشعور بالاستقلالية وتحقيق رضا وظيفي أكبر، لكن مع وجود تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية.
- دراسة: **Alghamdi (2021)** دراسة سعودية أشارت إلى أن الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة ينظرون للعمل عن بعد بإيجابية خاصة من ناحية توفير الوقت، إلا أنهم يواجهون صعوبة في إدارة الحدود بين العمل والحياة الأسرية.
- – **Aldohyan, L. A. (2025)** دراسة سعودية في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة: وجدت أن العمل عن بعد يحسن الأداء ولكن يواجه تحديات مثل ضعف التواصل.
- **Effects of Working from Home on Job Performance in Saudi Context**
– (2023) زيادة الأداء مرتبطة بمواقف ومشاعر الموظف تجاه العمل عن بعد، وبعض التصورات السلبية قد تؤثر عكسيًا.
- **Remote Work Implications on Productivity... Saudi Financial Sector (2023)**
– العمل عن بعد يعزز رضا الموظف، والإنتاجية ترتفع خاصة في قطاع التمويل، لكن التحديات تشمل العزلة وضعف التعلم الاجتماعي.

2.3. المتغير التابع:

2.3.1. الأداء الوظيفي

(Dutcher 2012): بينت أن العمل عن بعد يمكن أن يرفع الإنتاجية في المهام الإبداعية، لكنه قد يقللها في المهام الروتينية التي تتطلب متابعة مستمرة.

(Gajendran & Harrison 2007): أوضحت أن العمل عن بعد له تأثيرات إيجابية معتدلة على الأداء الوظيفي، لكنه مشروط بوجود دعم تنظيمي واضح وأدوات تقنية فعالة.

(Alqahtani, 2022): أشارت إلى أن أداء الموظفين السعوديين العاملين عن بعد مرتبط بمدى وضوح الأهداف وتوفر أدوات الاتصال الرقمي داخل المؤسسة.

2.3.2. التوازن بين الحياة و العمل

(Hill et al. 2003): توصلت إلى أن الموظفين عن بعد يتمتعون بمرونة أكبر في موازنة التزاماتهم الأسرية والمهنية، لكن قد يواجهون زيادة في ساعات العمل الفعلية.

(Kossek et al. 2014): أوضحت أن العمل المرن يمكن أن يحسن التوازن بين الحياة والعمل، لكن ذلك يعتمد على ثقافة المؤسسة ومدى دعمها للمرونة.

(Al-Mutairi, 2020): أظهرت أن الموظفين في الكويت الذين يعملون عن بعد واجهوا صعوبة في الفصل بين الأدوار العائلية والوظيفية، مما انعكس على مستويات الرضا الوظيفي.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

Choudhury et al. (2020): [?]دراسة على شركات تقنية أمريكية، وجدت أن العمل عن بعد أدى إلى تحسين الأداء العام للشركات، لكنه خلق تحديات في التواصل والتنسيق بين الفرق.

Delanoeije et al. (2019): [?]بينت أن العمل عن بعد يساهم في تحسين التوازن بين الحياة والعمل على المدى القصير، لكنه قد يؤدي إلى إرهاق نفسي إذا لم يُدار بشكل صحيح.

(Al-Saif, 2023): أوضحت أن التأثير المزدوج للعمل عن بعد يظهر بشكل أوضح لدى النساء الموظفات، حيث ساعدهن في تحقيق مرونة أفضل، لكنه زاد من الضغط الأسري.

Nakrošienė et al. (2019): دراسة لعدد من الشركات الأوروبية، أشارت إلى أن العمل عن بعد يرفع من رضا الموظفين ويزيد من مرونتهم، لكنه قد يقلل من جودة التواصل الفوري مع الزملاء مما ينعكس سلبًا على بعض جوانب الأداء.

Al-Harbi (2022): دراسة سعودية على موظفي القطاع الحكومي، أظهرت أن العمل عن بعد ساهم في رفع الكفاءة وتقليل التغيب، لكنه في بعض الحالات قلل من روح الفريق بسبب ضعف التفاعل المباشر.

2.5. الخاتمة

يتضح من الدراسات السابقة أن العمل عن بعد يمثل سلاحًا ذا حدين؛ فمن جهة يمكن أن يعزز الأداء الوظيفي ويمنح الموظف مرونة أكبر، ومن جهة أخرى قد يؤدي إلى تحديات في إدارة الوقت والتوازن بين الأدوار الحياتية. معظم الدراسات الأجنبية أثبتت فوائد واضحة لهذا النمط من العمل، بينما الدراسات العربية – خاصة في السعودية – ما تزال محدودة وتحتاج إلى مزيد من البحث الميداني لفهم أبعاده الثقافية والتنظيمية. وهنا تكمن الفجوة البحثية التي يسعى هذا المشروع إلى سدها.

جدول ملخص الدراسات السابقة

الملاحظات	النتائج الرئيسية	المتغيرات	الدولة/السياق الباحث/السنة
سياق شركة واحدة	زيادة الإنتاجية 13%	العمل عن بعد – الأداء	الصين Bloom et al. (2015)
يعتمد على طبيعة العمل	إيجابي للمهام الإبداعية، سلبي للروتينية	العمل عن بعد – الأداء	أمريكا Dutcher (2012)
مشروط بالدعم التنظيمي	تأثير إيجابي معتدل	العمل عن بعد – الأداء	أمريكا Gajendran & Harrison (2007)
تحدي الإرهاق	مرونة أعلى لكن ساعات أطول	العمل عن بعد – التوازن	أمريكا Hill et al. (2003)
ثقافة العمل عامل أساسي	مرونة أكبر إذا المؤسسة داعمة	العمل عن بعد – التوازن	أمريكا Kossek et al. (2014)
دراسة محلية	توفير وقت لكن صعوبة في الفصل	العمل عن بعد – التوازن	السعودية Alghamdi (2021)
نقص الدراسات الميدانية	الأداء مرتبط بوضوح الأهداف	العمل عن بعد – الأداء	السعودية Alqahtani (2022)
جانب اجتماعي مهم	تأثير مزدوج أقوى على النساء	العمل عن بعد – الأداء والتوازن	السعودية Al-Saif (2023)

قائمة المراجع

مراجع عربية

- نورة الحميد. (2021). أثر العمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية: دراسة على موظفات القطاع الخاص في السعودية. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 18(2)، 62.45-
- محمد الزهراني. (2020). التحديات التي تواجه المؤسسات السعودية في تطبيق العمل عن بعد بعد جائحة كورونا. مجلة الإدارة والتنمية، 12(4)، 95.77-
- سعيد القحطاني. (2022). أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الخاص في السعودية. المجلة العربية للدراسات الإدارية، 8(3)، 118.101-
- حمد المطيري. (2020). العمل عن بعد وأثره على الرضا الوظيفي في بيئة العمل الخليجية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 46(1)، 39.21-
- منى الشافعي. (2023). العمل المرن ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسات السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 15(2)، 103.85-

مراجع إنجليزية

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- 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. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–421. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>

Dutcher, E. G. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. *The Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355–363.

<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009>

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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)

Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2014). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 303–318. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>

الملحقات

الملحق (1): استبيانات متغيرات البحث

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وهي:

- المتغير المستقل: العمل عن بعد
 - المتغيرات التابعة: الأداء الوظيفي – التوازن بين الحياة والعمل
- تم إعداد الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) الذي يتدرج من:
- 1= أعارض بشدة
 - 2= أعارض
 - 3= محايد
 - 4= أوافق
 - 5= أوافق بشدة

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- الفئة العمرية: ☐ أقل من 30 ☐ من 30 إلى 40 ☐ من 41 إلى 50 ☐ أكثر من 50
- المستوى الوظيفي: ☐ إداري ☐ إشرافي ☐ تنفيذي
- عدد أيام العمل عن بعد أسبوعياً: ☐ يوم واحد ☐ يومان ☐ 3 أيام فأكثر
- سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 ☐ أكثر من 10

الجزء الثاني: متغير العمل عن بعد (المتغير المستقل)

1. أستطيع أداء مهامي بكفاءة أثناء العمل عن بعد.
2. أشعر بمرونة في تنظيم وقتي عند العمل عن بعد.
3. تتوفر لي الأدوات التقنية اللازمة لإنجاز عملي عن بعد.
4. التواصل مع الزملاء فعال أثناء العمل عن بعد.
5. بيئة العمل في المنزل تساعدني على التركيز.

الجزء الثالث: متغير الأداء الوظيفي

1. أتمكن من إنجاز المهام في الوقت المحدد أثناء العمل عن بعد.
2. جودة عملي لم تتأثر بالعمل عن بعد.
3. أستطيع تحقيق أهدافي الوظيفية بسهولة.
4. العمل عن بعد ساهم في رفع إنتاجيتي.

الجزء الرابع: متغير التوازن بين الحياة والعمل

1. أستطيع الموازنة بين التزاماتي العائلية والعملية.
2. العمل عن بعد ساعدني على قضاء وقت أطول مع أسرتي.
3. لا أشعر بتداخل بين أوقات العمل وأوقات الراحة.
4. أشعر برضا عام عن حياتي الشخصية والمهنية.

جدول أدوات البحث

المصدر	طريقة القياس	عدد الفقرات	نوع الأداة المستخدمة	المتغير
Bloom et al. (2015) ، Alghamdi (2021)	مقياس ليكرت الخماسي	5	استبيان من إعداد الباحث بالاعتماد على دراسات سابقة	العمل عن بعد (المتغير المستقل)
Dutcher (2012) ، Alqahtani (2022)	مقياس ليكرت الخماسي	4	استبيان من إعداد الباحث مستند إلى دراسات Dutcher (2012) ، Alqahtani (2022)	الأداء الوظيفي
Hill et al. (2003) ، Kossek et al. (2014)	مقياس ليكرت الخماسي	4	استبيان من إعداد الباحث	التوازن بين الحياة والعمل
من إعداد الباحث	تصنيفية	5	أسئلة تعريفية مغلقة	البيانات الديموغرافية