

العنوان باللغة العربية

تأثير نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي -
دراسة تطبيقية على مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة في
المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

اروى أبو الحسن حسن لياتي

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

جدول المحتويات

6	الفصل الأول
7	المقدمة:.....
8	-مشكلة الدراسة.....
9	-أهمية الدراسة.....
10	-أهداف الدراسة.....
11	-تساؤلات الدراسة
12	- فرضيات الدراسة
13	الفصل الثاني.....
13	الدراسات السابقة
14	-مقدمة
15	-الدراسات السابقة.....
18	-الفجوة البحثية.....
19	-المنطلقات النظرية للدراسة
20	الفصل الثالث.....
20	منهجية الدراسة.....
21	-مقدمة.....
22	-المنهجية وطرق البحث.....
23	-مجتمع البحث
24	-حدود البحث

25	 الفصل الرابع
25	 النتائج والتوصيات
26	-مقدمة
27	-تحليل البيانات
28	-النتائج
29	-التوصيات
30	المراجع
31	-المراجع العربية
32	-المراجع الأجنبية
33	الملاحق
34	-الاستبانة
35	-الملخص Abstract

قائمة الجداول :

لم يتم العثور على إدخالات لجدول الرسوم التوضيحية.

فهرس الأشكال:

الفصل الأول

المقدمة:

شهدت بيئات العمل في السنوات الأخيرة تحولات جذرية مدفوعة بالتطور التكنولوجي المتسارع، والاعتماد المتزايد على الحلول الرقمية، الأمر الذي أدى الى بروز أنماط عمل حديثة من أبرزها نظام العمل عن بعد.

وقد تعزز هذا التوجه بشكل ملحوظ في اعقاب التحديات العالمية، مما دفع العديد من المنظمات الى تبني هذا النظام كخيار استراتيجي يهدف الى تحقيق المرونة التشغيلية والاستمرارية في الأداء.

ويعد العمل عن بعد من النماذج الإدارية التي أثارت اهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، نظرًا لما يحمله من آثار محتملة على كفاءة الأداء والإنتاجية من جهة، وعلى الجوانب السلوكية والتنظيمية للعاملين من جهة أخرى، وعلى رأسها مستوى الانتماء التنظيمي. فبينما يرى البعض ان العمل عن بعد يسهم في رفع الإنتاجية من خلال تقليل الوقت الضائع وزيادة التركيز، يذهب آخرون الى انه في يحد من التفاعل الاجتماعي ويؤثر سلبا على ارتباط الموظف بالمنظمة.

وفي هذا السياق، تسعى المؤسسات في المملكة العربية السعودية الى مواكبة هذه التحولات بما يتماشى مع توجيهات رؤية ٢٠٣٠، من خلال تبني ممارسات عمل مرنة تدعم الكفاءة وتعزز من جودة بيئة العمل. ومن بيم هذه المؤسسات، تبرز مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة كنموذج تطبيقي لدراسة أثر العمل عن بعد في بيئة تنظيمية محلية.

وعليه يهدف هذا البحث الى استكشاف تأثير نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة، من خلال دراسة تطبيقية تسعى الى تحليل العلاقة بين هذه المتغيرات، وتقديم نتائج عملية تسهم في دعم متخذي القرار وتطوير السياسات الإدارية بما يحقق التوازن بين الكفاءة التنظيمية ورفاهية الموظفين.

-مشكلة الدراسة.

على الرغم من التوسع الملحوظ في تطبيق نظام العمل عن بعد في مختلف المنظمات، إلا ان تأثيره على الأداء الوظيفي والعلاقات التنظيمية لا يزال محل جدل بين الباحثين. فبينما تشير بعض الدراسات الى دوره في تحسين الإنتاجية من خلال توفير بيئة عمل مرنة، تشير دراسات أخرى الى احتمالية تأثيره السلبي على مستوى التفاعل الاجتماعي والانتماء التنظيمي لدى الموظفين.

وفي ظل توجه المؤسسات في المملكة العربية السعودية نحو تبني أنماط عمل حديثة تتماشى مع التحول الرقمي، تبرز الحاجة الى فهم أعمق لتأثير العمل عن بعد في بيئات العمل المحلية، خصوصًا في القطاعات التشغيلية والفنية مثل قطاع التشغيل والصيانة. ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما تأثير نظام العمل عن بعد على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة؟

-أهمية الدراسة.

تنبع أهمية هذه الدراسة من تزايد الاعتماد على نظام العمل عن بعد في بيئات العمل الحديثة، وما يترتب عليه من آثار متعددة تمس الجوانب الإنتاجية والتنظيمية للموظفين. ويمكن تناول أهمية الدراسة من خلال محورين رئيسيين: الأهمية العلمية (النظرية) والأهمية التطبيقية (العملية)، وذلك على النحو الآتي:

الأهمية العلمية:

- تسهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالعمل عن بعد في البيئة العربية.
- تقدم إطارًا نظريًا يربط بين العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي.

الأهمية التطبيقية:

- تساعد متخذي القرار في تحسين سياسات العمل المرن.
- تدعم تطوير بيئة عمل تحقق التوازن بين الأداء والانتماء.
- تقدم نتائج يمكن تعميمها على مؤسسات مشابهة في قطاع التشغيل والصيانة.

-أهداف الدراسة.

تهدف هذه الدراسة الى:

1. التعرف على واقع تطبيق نظام العمل عن بعد في مجموعة سمايا.
2. قياس مستوى إنتاجية العاملين في ظل العمل عن بعد.
3. تحليل مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين.
4. تحديد طبيعة العلاقة بين العمل عن بعد وكل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي.
5. تقديم توصيات عملية تساهم في تحسين سياسات العمل عن بعد داخل المنظمة.

-تساؤلات الدراسة

يتفرع عن السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى تطبيق نظام العمل عن بعد في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة؟
2. ما أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين؟
3. ما أثر العمل عن بعد على مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين؟
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي؟
5. هل تختلف هذه العلاقة باختلاف المتغيرات الديموغرافية (مثل، العمر، الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

- فرضيات الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على اختبار مجموعة من الفرضيات التي تهدف الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين النظام العمل عن بعد وكل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مرونة العمل عن بعد وزيادة إنتاجية العاملين، وبين تقليل الوقت الضائع (مثل وقت التنقل) في العمل عن بعد وتحسين الإنتاجية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التقنيات الرقمية في العمل عن بعد وكفاءة أداء المهام وبين بيئة العمل المنزلية ومستوى إنتاجية العاملين.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد ومستوى الولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي والاندماج الوظيفي، وبين ضعف التفاعل المباشر في العمل عن بعد والانتماء التنظيمي.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تأثير العمل عن بعد (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، طبيعة العمل)

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

-مقدمة-

شهد موضوع العمل عن بعد اهتماماً متزايداً في الأدبيات الإدارية الحديثة، خاصة بعد التحولات العالمية التي فرضتها التطورات التكنولوجية وجائحة كورونا، والتي أدت الى إعادة تشكيل أنماط العمل التقليدية. وقد ركزت العديد من الدراسات على تحليل تأثير العمل عن بعد في جوانب متعددة، من أبرزها الإنتاجية، الرضا الوظيفي، والانتماء التنظيمي.

وتباينت نتائج هذه الدراسات بين مؤيد ان العمل عن بعد يسهم في تحسين الإنتاجية نتيجة زيادة المرونة وتقليل الوقت الضائع، وبين من يرى انه قد يؤثر سلباً على العلاقات التنظيمية بسبب ضعف التفاعل الاجتماعي. كما تناولت بعض الدراسات دور العوامل التنظيمية مثل القيادة، والتكنولوجيا، والثقافة التنظيمية في تعزيز او اضعاف أثر العمل عن بعد.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات في هذا المجال، الا ان حاجة لمزيد من الدراسات التطبيقية في البيئة العربية، وبشكل خاص في المملكة العربية السعودية، لفهم تأثير هذا النمط من العمل في قطاعات مختلفة مثل قطاع التشغيل والصيانة، وهو ما تسعى هذه الدراسة الى معالجته.

-الدراسات السابقة

1. دراسة Baakeel(2021) المملكة العربية السعودية

المرجع:

Baakeel(2021)

هدف الدراسة:

هدفت الى التعرف على تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والمشاركة الوظيفية في بيئة العمل السعودية.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة الموظفين في قطاعات مختلفة داخل المملكة.

أهم النتائج:

- وجود تأثير إيجابي للعمل عن بعد على الإنتاجية.
- ضعف التأثير على المشاركة الوظيفية، وهو مؤشر قريب من مفهوم الانتماء التنظيمي.
- اختلاف النتائج باختلاف طبيعة العمل والبيئة التنظيمية.

التحليل النقدي:

تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة في البيئة السعودية، الا انها ركزت على "المشاركة الوظيفية" بدلا من "الانتماء التنظيمي" بشكل مباشر، مما يحد من قدرتها على تفسير البعد العاطفي والولائي للعاملين.

العلاقة ببحثي:

تدعم هذه الدراسة مشكلة البحث الحالية، حيث تشير الى وجود فجوة بين ارتفاع الإنتاجية وضعف الانتماء، وهو ما تسعى دراستي الى تحليله بشكل أكثر عمقاً.

2. دراسة (Abdullah & Ali (2024

المراجع:

Abdullah, M., & Ali, K. (2024)

هدف الدراسة:

تحليل تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والمشاركة الوظيفية في المؤسسات الحديثة.

المنهجية:

استخدمت المنهج الكمي من خلال استبانة موزع على موظفين يعملون بنظام العمل عن بُعد، مع تحليل إحصائي للعلاقات بين المتغيرات.

أهم النتائج:

• تأثير العمل عن بُعد ليس ثابتاً، بل يتأثر بعوامل مثل:

○ جودة التكنولوجيا

○ أسلوب القيادة

○ مستوى التواصل

• وجود تأثير إيجابي مشروط على الإنتاجية.

التحليل النقدي:

رغم شمولية الدراسة، إلا أنها لم تركز على الانتماء التنظيمي بشكل مباشر، كما أنها لم تدرس بيئة محددة، مما قد يقلل من دقة التعميم.

العلاقة ببحثي:

تدعم هذه الدراسة أهمية اختبار تأثير العمل عن بُعد في سياق تنظيمي محدد (مثل مجموعة سمايا)، وهو ما يميز دراستي.

يتضح من تحليل الدراسات السابقة أن معظمها ركز على تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية، حيث أجمعت غالبية النتائج على وجود تأثير إيجابي، خاصة في ظل توفر بيئة عمل مرنة وداعمة.

في المقابل، يظهر تباين واضح في نتائج الدراسات المتعلقة بالجوانب التنظيمية والسلوكية، حيث لم تحظ متغيرات مثل الانتماء التنظيمي بالاهتمام الكافي أو تمت دراستها بشكل غير مباشر من خلال مفاهيم أخرى كالمشاركة الوظيفية أو الثقافة التنظيمية.

كما يُلاحظ ندرة الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية، خاصة في القطاعات التشغيلية، إضافة إلى اعتماد معظم الدراسات على مناهج كمية دون الدمج مع الأساليب النوعية، مما يحد من الفهم العميق للظاهرة. وبناءً على ذلك، تبرز أهمية الدراسة الحالية في سد هذه الفجوة من خلال تحليل التأثير المتكامل للعمل عن بُعد على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي في بيئة تطبيقية محددة.

-الفجوة البحثية-

على الرغم من البحث المتزايد في موضوع العمل عن بُعد، إلا أن تحليل الدراسات السابقة يكشف عن مجموعة من الفجوات العلمية والمنهجية التي تستدعي مزيداً من البحث المتعمق، ويمكن توضيحها على النحو الآتي:

أولاً، تُظهر غالبية الدراسات تركيزاً واضحاً على البعد الإنتاجي للعمل عن بُعد، حيث أجمعت النتائج على تأثيره الإيجابي في تحسين كفاءة الأداء، في حين لم يحظَ البعد السلوكي والتنظيمي، وخاصة الانتماء التنظيمي، بالاهتمام الكافي، أو تم تناوله بصورة غير مباشرة من خلال مفاهيم بديلة مثل المشاركة الوظيفية أو الرضا الوظيفي، الأمر الذي يحد من الفهم الدقيق لطبيعة العلاقة بين العمل عن بُعد وارتباط العاملين بمنظمتهم.

ثانياً، تتسم نتائج الدراسات المتعلقة بتأثير العمل عن بُعد على الانتماء التنظيمي بالتباين وعدم الحسم، حيث تشير بعض الدراسات إلى تأثير إيجابي ناتج عن تحسين التوازن بين العمل والحياة، في حين تؤكد دراسات أخرى وجود تأثير سلبي نتيجة ضعف التفاعل الاجتماعي والعزلة المهنية. ويعكس هذا التباين الحاجة إلى دراسات تطبيقية أكثر دقة تأخذ في الاعتبار الخصوصية التنظيمية والسياقية.

ثالثاً، يُلاحظ ندرة الدراسات التطبيقية التي تناولت موضوع العمل عن بُعد في البيئة السعودية، خاصة في القطاعات التشغيلية والفنية مثل قطاع التشغيل والصيانة، حيث تختلف طبيعة العمل في هذه القطاعات عن القطاعات الخدمية أو المكتبية، مما يجعل تعميم نتائج الدراسات السابقة أمراً محدود الدقة.

رابعاً، ركزت العديد من الدراسات على تحليل العلاقة بين متغيرين فقط (مثل العمل عن بُعد والإنتاجية)، دون تبني نموذج تكاملي يدرس التأثير المتزامن للعمل عن بُعد على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي، وهو ما يحد من القدرة على تقديم تفسير شامل للآثار متعددة الأبعاد لهذا النمط من العمل.

خامساً، تعتمد معظم الدراسات السابقة على المنهج الكمي بشكل رئيس، مع محدودية في استخدام الأساليب المختلطة التي تتيح فهماً أعمق للجوانب النفسية والسلوكية المرتبطة بالعمل عن بُعد، مما يبرز الحاجة إلى دراسات تحليلية أكثر شمولاً.

-المنطلقات النظرية للدراسة

وبناءً على ما سبق، يتضح أن هذه الدراسة تستند إلى مجموعة من المنطلقات النظرية المتكاملة التي تفسر سلوك العاملين في ظل تطبيق نظام العمل عن بُعد، حيث تجمع بين الأبعاد السلوكية والتنظيمية والنفسية، بما يتيح فهمًا شاملاً لتأثير هذا النظام على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي، مع الأخذ في الاعتبار الخصوصية السياقية للبيئة التطبيقية محل الدراسة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة.

تُعد منهجية البحث الإطار المنظم الذي يستند إليه الباحث في معالجة مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، حيث تُسهم في تحديد الأساليب والإجراءات العلمية التي يتم من خلالها جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بصورة منهجية دقيقة. وانطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة التي تتناول تأثير نظام العمل عن بُعد على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي، فقد تم اختيار منهجية بحثية تناسب مع الأبعاد السلوكية والتنظيمية للموضوع.

وتعتمد هذه الدراسة على توظيف منهج علمي متكامل يجمع بين الوصف والتحليل والتفسير، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، المدعوم بالأسلوب الكمي لقياس العلاقات بين المتغيرات، إلى جانب الاستفادة من الأسلوب النوعي لفهم أعمق لتجارب العاملين في بيئة العمل عن بُعد. ويهدف هذا التكامل المنهجي إلى تحقيق درجة عالية من الدقة والموضوعية في النتائج، بما يعزز من مصداقية الدراسة وقدرتها على تفسير الظاهرة محل البحث.

كما تتضمن منهجية البحث تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وتصميم أدوات جمع البيانات المناسبة، والتأكد من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. وبذلك، تمثل منهجية البحث الأساس الذي يُبنى عليه التحليل العلمي لهذه الدراسة، وصولاً إلى نتائج وتوصيات تسهم في تطوير ممارسات العمل عن بُعد في البيئة التنظيمية محل التطبيق.

-المنهجية وطرق البحث.

تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث التطبيقية، حيث تهدف الى دراسة ظاهرة واقعية تتمثل في تأثير نظام العمل عن بعد على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي داخل بيئة تنظيمية محددة، وهي مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة في المملكة العربية السعودية. كما تصنف من حيث الهدف ضمن البحوث التفسيرية (السببية)، نظراً لسعيها الى تفسير العلاقة بين المتغير المستقل (العمل عن بعد) والمتغيرات التابعة (الإنتاجية والانتماء التنظيمي)

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والسلوكية، حيث يتيح وصف واقع العمل عن بُعد وتحليل أثره على المتغيرات محل الدراسة.

كما سيتم توظيف الأسلوب الكمي من خلال:

- تصميم استبانة لقياس آراء العاملين
- تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة

ويمكن دعم ذلك بأسلوب تحليلي استنتاجي لتفسير النتائج وربطها بالإطار النظري.

-مجتمع البحث

- مجتمع الدراسة: جميع العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.
- عينة الدراسة: عينة عشوائية (أو طبقية إن رغبت بالدقة) من العاملين الذين يطبق عليهم نظام العمل عن بُعد.

-حدود البحث

1. الحدود الموضوعية:

تقتصر على تحليل تأثير نظام العمل عن بعد باعتباره المتغير المستقل على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي.

2. الحدود المكانية:

تُطبق هذه الدراسة على مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة في المملكة العربية السعودية، مما يعني أن نتائجها ترتبط بخصوصية هذه المنظمة من حيث (طبيعة العمل، الهيكل التنظيمي، الثقافة المؤسسية)

3. الحدود الزمانية:

تجرى هذه الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وهي الفترة التي يتم فيها جمع البيانات الميدانية، والتي تعكس واقع تطبيق العمل عن بُعد في تلك المرحلة، وقد تختلف النتائج في حال تغير الظروف التنظيمية أو الاقتصادية مستقبلاً.

4. الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على:

- العاملين في مجموعة سمايا
- الذين يطبق عليهم نظام العمل عن بُعد (كلياً أو جزئياً)

5. الحدود المنهجية:

تعتمد الدراسة على:

- المنهج الوصفي التحليلي
- المنهج المختلط (نوعي + كمي)
- كما تعتمد على:
- الاستبانة كأداة رئيسة
- المقابلات في المرحلة النوعية
- وقد تتأثر النتائج بـ:
- صدق استجابات أفراد العينة
- دقة أدوات القياس
- القيود المرتبطة بالتحليل الإحصائي

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-مقدمة

-تحليل البيانات

-النتائج

-التوصيات

المراجع

-المراجع العربية-

- العامري، صالح مهدي، والغالي، طاهر محسن. (2010) لإدارة والأعمال. عمان: دار وائل للنشر
- السلمي، علي. (2016) السلوك التنظيمي. القاهرة: دار غريب للنشر.
- مرسي، محمد حسن. (2018) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. القاهرة: دار النهضة العربية
- باعقيل، أسامة بن أحمد. (2021) أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية والمشاركة الوظيفية في المنظمات السعودية.
- عبد الرحيم، أحمد، ويوسف، محمد. (2023) أثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي.

-المراجع الأجنبية-

- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002).
A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. Journal of Organizational Behavior, 23(4), 383–400.
- Golden, T. D. (2006).
Avoiding depletion in virtual work: Telework and job engagement. Journal of Management, 32(6), 1053–1070.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007).
The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524–1541.
- Creswell, J. W. (2014).
Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015).
Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165–218.

الملاحق

-الاستبانة

Abstract الملخص

Midocean University

College of Management

Department of.....

Title in English

Prepared by:

Supervised by:

Year:2026