

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:
5.....	1.2. مشكلة الدراسة
5.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6.....	1.3. أهمية الدراسة
6.....	1.3.1. على المستوى النظري:
6.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6.....	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.

تكمُن 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 ستسهم 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.

وسيُعتمد 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 والسلوكية 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

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. أحمد، سعاد. (2022). تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين في القطاع الخاص السعودي. *مجلة البحوث الإدارية*، 18(2)، 62.45-.
2. الحربي، ماجد. (2021). التحول الرقمي والعمل عن بعد بعد جائحة كوفيد-19 في المملكة العربية السعودية. *المجلة السعودية للتقنية والإدارة*، 13(1)، 94.77-.
3. عبد الله، فاطمة. (2020). قياس رضا الموظف في ظل العمل عن بعد: دراسة حالة. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 25(3)، 138.120-.
4. Alon-Barkat, S. & Busuioc, M. (2022). العمل عن بعد وأداء الموظفين الحكوميين: تحليل خلال جائحة كوفيد-19. *المراجعة الإدارية العامة*، 82(1)، 63.50-.

5. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). هل ينجح العمل من المنزل؟ أدلة من تجربة صينية. *المجلة الفصلية للاقتصاد*، 130(1)، 218.165-
6. Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). تحقيق العمل عن بعد الفعّال خلال جائحة كوفيد-19: منظور تصميم العمل. *علم النفس التطبيقي*، 70(1)، 59.16-
7. منظمة العمل الدولية. (2020). العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها: دليل عملي. جنيف: منظمة العمل الدولية.
8. Messenger, J. C. & Gschwind, L. (2016). ثلاثة أجيال من العمل عن بعد: تكنولوجيا المعلومات والانتقال من المكتب المنزلي إلى المكتب الافتراضي. *التقنية والعمل والتوظيف الجديد*، 31(3)، 208.195-
9. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2021). دليل تنظيم العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية. الرياض: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.