

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة



قسم / تخصص ماجستير ادارة الموارد البشرية

تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين

دراسة تطبيقية على المؤسسات في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

عبدالله عايد العنزي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

مقدمة الدراسة:

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة تطورات كبيرة في مجال التكنولوجيا والاتصالات، مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة من العمل، من أبرزها العمل عن بعد. ويُقصد بالعمل عن بعد أداء الموظف لمهامه الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة مثل الإنترنت ومنصات التواصل والعمل الرقمي.

وقد ازداد انتشار هذا النمط من العمل بشكل ملحوظ بعد جائحة كورونا، حيث اضطرت العديد من المؤسسات إلى اعتماد العمل عن بعد لضمان استمرارية الأعمال وتقليل المخاطر الصحية. ومع مرور الوقت أصبح العمل عن بعد خياراً استراتيجياً لبعض المؤسسات، لما يوفره من مرونة في بيئة العمل وإمكانية تقليل التكاليف التشغيلية.

وفي المملكة العربية السعودية، يتماشى انتشار العمل عن بعد مع توجهات رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تعزيز التحول الرقمي وتطوير بيئة العمل، بالإضافة إلى دعم الابتكار وزيادة كفاءة الموارد البشرية. وقد بدأت العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة في تطبيق نماذج العمل المرن والعمل عن بعد لتحقيق الاستفادة من التطورات التقنية الحديثة.

ومع ذلك، لا يزال هناك جدل حول تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين. فبينما يرى البعض أن العمل عن بعد يزيد من إنتاجية الموظف نتيجة تقليل الضغوط المرتبطة بالعمل التقليدي، يرى آخرون أنه قد يؤدي إلى ضعف التواصل والتعاون بين الموظفين.

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تهدف إلى تحليل تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في المؤسسات في المملكة العربية السعودية، من خلال دراسة مزاياه وتحدياته وتأثيره على الأداء الوظيفي.

مشكلة الدراسة:

مع التوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة وانتشار ثقافة العمل المرن، بدأت المؤسسات في تبني نماذج جديدة للعمل، ومن أبرزها العمل عن بعد. وعلى الرغم من الفوائد التي قد يوفرها هذا النموذج، إلا أن تأثيره على إنتاجية الموظفين لا يزال موضوعاً للنقاش والبحث.

وتكمن مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في المؤسسات في المملكة العربية السعودية؟

المشكلات الفرعية:

1. ما الفوائد التي يوفرها العمل عن بعد للموظفين؟
2. ما التحديات التي يواجهها الموظفون أثناء العمل عن بعد؟
3. هل يسهم العمل عن بعد في زيادة إنتاجية الموظفين؟
4. ما دور إدارة الموارد البشرية في تنظيم العمل عن بعد؟
5. ما أثر العمل عن بعد على التواصل والتعاون بين الموظفين؟

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على أحد أهم التحولات الحديثة في بيئة العمل، وهو العمل عن بعد، وتأثيره على إنتاجية الموظفين. كما تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المؤسسات الحديثة. كما تساعد نتائج الدراسة الباحثين والأكاديميين على فهم العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي، مما يفتح المجال لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في هذا المجال.

الأهمية العملية

تكتسب هذه الدراسة أهمية عملية كبيرة لعدة أطراف، منها:

المؤسسات والشركات

حيث تساعد على فهم تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين واتخاذ القرارات المناسبة بشأن تطبيقه.

إدارات الموارد البشرية

تساعد في تطوير سياسات فعالة لإدارة العمل عن بعد وتحقيق أفضل مستويات الإنتاجية.

الموظفون

حيث تساهم الدراسة في توضيح مزايا وتحديات العمل عن بعد وكيفية الاستفادة منه بشكل أفضل.

صناع القرار

من خلال تقديم معلومات تساعد في تطوير السياسات المتعلقة بتنظيم العمل عن بعد في المؤسسات.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي

تحليل تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مفهوم العمل عن بعد وأهميته في المؤسسات الحديثة.
2. تحديد مزايا العمل عن بعد بالنسبة للموظفين والمؤسسات.
3. دراسة التحديات التي قد تواجه الموظفين أثناء العمل عن بعد.
4. تحليل تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين.
5. تقديم توصيات لتحسين تطبيق العمل عن بعد في المؤسسات.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي

ما تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في المؤسسات في المملكة العربية السعودية؟

التساؤلات الفرعية

1. ما أهم مزايا العمل عن بعد؟
2. ما التحديات التي يواجهها الموظفون أثناء العمل عن بعد؟
3. هل يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة إنتاجية الموظفين؟
4. كيف يؤثر العمل عن بعد على التواصل بين الموظفين؟
5. ما دور إدارة الموارد البشرية في دعم العمل عن بعد؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية

1. يساهم العمل عن بعد في زيادة رضا الموظفين عن العمل.
2. يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل ضغوط العمل لدى الموظفين.
3. قد يؤدي العمل عن بعد إلى ضعف التواصل بين الموظفين.
4. يساهم العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة والعمل.

مصطلحات الدراسة

العمل عن بعد

هو نظام عمل يسمح للموظف بأداء مهامه الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا الحديثة مثل الإنترنت وأجهزة الحاسوب.

الإنتاجية

هي مقدار العمل أو الإنجاز الذي يحققه الموظف خلال فترة زمنية محددة مقارنة بالموارد المستخدمة.

الرضا الوظيفي

هو مستوى شعور الموظف بالرضا والسعادة تجاه عمله وبيئة العمل التي يعمل فيها.

الموارد البشرية

هي الإدارة المسؤولة عن تنظيم شؤون الموظفين داخل المؤسسة، بما يشمل التوظيف والتدريب وتطوير الأداء وتحفيز العاملين.

الإطار النظري

مفهوم إدارة الموارد البشرية

تُعد إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات في المؤسسات الحديثة، حيث تهدف إلى إدارة العنصر البشري بكفاءة لتحقيق أهداف المنظمة. وتشمل مهامها التوظيف والتدريب والتطوير وتحفيز الموظفين وتحسين بيئة العمل.

مفهوم العمل عن بعد

العمل عن بعد هو أسلوب عمل حديث يسمح للموظف بأداء مهامه الوظيفية من خارج مقر العمل باستخدام التقنيات الرقمية مثل الإنترنت والبريد الإلكتروني ومنصات الاجتماعات الافتراضية.

مزايا العمل عن بعد

يوفر العمل عن بعد العديد من المزايا، منها:

- زيادة مرونة العمل
- تقليل تكاليف التنقل

- تحسين التوازن بين الحياة والعمل
- تقليل التكاليف التشغيلية للمؤسسات

تحديات العمل عن بعد:

على الرغم من مزاياه، إلا أن العمل عن بعد يواجه بعض التحديات مثل:

- ضعف التواصل بين الموظفين
- صعوبة متابعة الأداء
- الشعور بالعزلة لدى بعض الموظفين
- الحاجة إلى مهارات إدارة الوقت

تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية:

تشير العديد من الدراسات إلى أن العمل عن بعد قد يسهم في زيادة الإنتاجية لدى بعض الموظفين، خاصة في الوظائف التي تعتمد على العمل الفردي والتركيز. ومع ذلك، فإن نجاح هذا النموذج يعتمد على وجود نظام إداري فعال وأدوات تقنية مناسبة.

العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية:

شهدت المملكة العربية السعودية توسعاً في تطبيق العمل عن بعد، خاصة بعد إطلاق برامج التحول الرقمي ضمن رؤية 2030. وقد أطلقت وزارة الموارد البشرية عدة مبادرات لدعم هذا النوع من العمل وتنظيمه.

منهجية البحث:

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف وتحليل تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين.

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين في عدد من المؤسسات، وذلك بهدف تمثيل مجتمع الدراسة بشكل مناسب.

تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل:

- التكرارات
- النسب المئوية
- المتوسطات الحسابية

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على تحليل تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين.

الحدود المكانية

تُجرى الدراسة في المؤسسات داخل المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية

تغطي الدراسة الفترة من عام 2024 إلى 2025.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تشجيع المؤسسات على تطبيق نظام العمل عن بعد في بعض الوظائف المناسبة.
2. توفير برامج تدريبية للموظفين حول إدارة الوقت والعمل عن بعد.
3. تطوير أنظمة رقمية تسهل التواصل بين الموظفين.
4. وضع سياسات واضحة لتنظيم العمل عن بعد.
5. تعزيز دور إدارة الموارد البشرية في متابعة أداء الموظفين.

الخاتمة:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة أصبح العمل عن بعد أحد أهم أنماط العمل الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في مختلف أنحاء العالم. وقد ساهم هذا النموذج في توفير بيئة عمل أكثر مرونة، مما يساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية.

وتبين من خلال هذه الدراسة أن العمل عن بعد يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين إذا تم تطبيقه بطريقة منظمة، مع توفير الأدوات التقنية المناسبة ودعم إدارة الموارد البشرية.

كما أن نجاح هذا النموذج يعتمد على قدرة المؤسسات على تطوير سياسات واضحة لإدارة العمل عن بعد وتعزيز التواصل بين الموظفين.

المراجع:

- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2023). برنامج العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية.

المراجع الاجنبية:

1. Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015). How Effective Is Telecommuting Psychological Science in the Public Interest.
2. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. (2015). Does Working from Home Work? Quarterly Journal of Economics
3. Gajendran, R., & Harrison, D. (2007). Telecommuting and Job Outcomes. Journal of Applied Psychology.
4. Davenport, T. H. (2018). The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work. MIT Press.



Midocean University

College of Management

Department Master of Human Resource Management

The Impact of Remote Work on Employee Productivity
An Applied Study on Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by:

Abdullah Ayed Alenazi

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamad Muhammad

Dr. Fayez Ali Jarad

Academic Year:

2026