

Final Project 3

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر العمل عن بُعد على الولاء التنظيمي

أسم الطالب
صبري حسن عبدالله

.....

مشروع تخرج- 3
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

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
5.....	1.3. أهمية الدراسة
5.....	1.3.1. على المستوى النظري:
5.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6.....	1.4. أسئلة الدراسة
6.....	1.5. أهداف الدراسة
6.....	1.6. فرضيات الدراسة
6.....	1.7. نموذج الدراسة
7.....	1.8. منهجية الدراسة
7.....	1.9. الدراسة الميدانية
7.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
8.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9.....	2.1. المقدمة:
9.....	2.2. المتغير المستقل
9.....	2.3. المتغير التابع
9.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10.....	2.5. الخاتمة
10.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد مقدمة البحث هي "بوابة العبور" التي تُقنع القارئ (أو لجنة المناقشة) بأهمية موضوعك. في موضوع مثل "أثر العمل عن بُعد على الولاء التنظيمي"، نحتاج للتركيز على التحول الجذري الذي شهده العالم في بيئة العمل، وكيف أصبحت العلاقة بين الموظف والمنظمة تُقاس بالنتائج وليس بعدد ساعات الجلوس خلف المكتب.

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

- 1. السياق العام (التحول الرقمي):** شهدت بيئة الأعمال العالمية في السنوات الأخيرة تحولات دراماتيكية لم تكن وليدة الصدفة، بل كانت استجابةً ضرورية لثورة تكنولوجية متسارعة وأزمات صحية واقتصادية غيرت وجه العالم. ومن أبرز هذه التحولات، برز مفهوم "العمل عن بُعد" كنموذج عمل أساسي لم يعد خياراً ثانوياً، بل ضرورة إستراتيجية تضمن استمرارية الأعمال والمرونة التنظيمية.
- 2. الربط بالمتغير (الولاء التنظيمي):** ومع هذا التحول الرقمي، برز تحدٍ إداري جديد يتمثل في كيفية الحفاظ على الروابط النفسية والمعنوية بين الموظف ومنظمته. فبينما كانت الجدران المادية والمكاتب المفتوحة تعزز التفاعل المباشر، جاء العمل عن بُعد لي طرح تساؤلات جوهرية حول الولاء التنظيمي. فهل يساهم منح الموظف مرونة أكبر في تعزيز انتمائه ورغبته في البقاء؟ أم أن المسافات المادية تخلق عزلة اجتماعية تؤدي إلى ضعف الروابط العاطفية مع المنظمة؟

1.2. مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في محاولة فهم طبيعة العلاقة بين مرونة العمل المكاني وبين استدامة ولاء الموظفين، خاصة في ظل تزايد حدة المنافسة على المواهب. وتستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على آليات إدارية حديثة تساعد القادة والمديرين على تصميم بيئات عمل هجينة توازن بين الاحتياجات التكنولوجية والاحتياجات الإنسانية للموظف، بما يضمن تحقيق الأهداف التنظيمية دون المساس برأس المال البشري.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تحديد الفجوة النظرية (Theoretical Gap) هو الجزء الذي يجعل بحثك "أصيلاً" وليس مجرد تكرار لما سبق. في موضوع "أثر العمل عن بُعد على الولاء التنظيمي"، هناك فجوات غنية يمكنك الاستناد إليها لتقوية حجة بحثك. هناك تضارب في النظريات المفسرة لهذه العلاقة، وهذا ما يخلق فجوة بحثية:

- جانب إيجابي: نظريات مثل "نظرية التبادل الاجتماعي" (Social Exchange Theory) تشير إلى أن منح المنظمة للموظف مرونة (عمل عن بُعد) سيقابله الموظف بولاء أكبر كنوع من الرد للجميل.
- جانب سلبي: في المقابل، تشير دراسات أخرى إلى أن "العزلة المهنية" تضعف الروابط العاطفية (Affective Commitment) لعدم وجود تفاعل فيزيائي.
- الفجوة: بحثك يمكن أن يحاول حل هذا التضارب أو تحديد أي الكفتين أرجح في البيئة التي تدرسها.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

1. فجوة "نموذج العمل الهجين" (Hybrid Work Gap)

أغلب الدراسات التطبيقية السابقة ركزت على "العمل عن بُعد الكامل" (Full Remote) كحالة طارئة (أثناء الجائحة).

- الفجوة: هناك نقص في الدراسات الميدانية التي تقيس الولاء التنظيمي في ظل "العمل الهجين" (يومان في المكتب و3 أيام عن بُعد) كسياسة رسمية دائمة في عام 2026. الواقع التطبيقي اليوم يحتاج لمعرفة "الجرعة المناسبة" من العمل عن بُعد التي تحقق أعلى مستويات الولاء دون التسبب في اغتراب وظيفي.

2. فجوة "الاختلاف القطاعي" (Sector-Specific Gap)

تركزت معظم الأبحاث التطبيقية على قطاع تكنولوجيا المعلومات (IT) لسهولة تطبيق العمل عن بُعد فيه.

- الفجوة: تفتقر المكتبة العربية والأجنبية لدراسات تطبيقية في قطاعات أخرى بدأت تتبنى هذا النموذج، مثل: القطاع الحكومي، القطاع التعليمي (الإداريون)، أو قطاع الاستشارات والخدمات المالية. تطبيق الدراسة على قطاع "غير تقليدي" يمثل فجوة تطبيقية قوية.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

"ما هو أثر تطبيق نظام العمل عن بُعد بأبعاده (المرونة الزمنية، المرونة المكانية، الدعم التقني) على مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين في [قطاع البنوك الرقمية]؟"

1.3. أهمية الدراسة

- 1.4. تُعد دراسة أثر العمل عن بُعد على الولاء التنظيمي من المواضيع الحيوية والمعاصرة، خاصة في ظل التحولات الجذرية التي شهدتها بيئة العمل العالمية والمحلية. تكمن أهمية هذا البحث في محاولته لفهم كيفية الحفاظ على الروابط العاطفية والمهنية بين الموظف ومنظّمته في غياب التواصل الجسدي المباشر.

1.4.1. على المستوى النظري:

2. إثراء المكتبة العربية: يفتقر المحتوى الأكاديمي العربي إلى دراسات حديثة تربط بين أنماط العمل المرنة (عن بُعد) والمفاهيم السلوكية مثل الولاء، مما يجعل بحثك مرجعاً للباحثين الآخرين.
3. تطوير النظريات الإدارية: تساهم الدراسة في اختبار مدى فاعلية نظريات الإدارة التقليدية في بيئة عمل رقمية، وكيف يمكن إعادة تعريف "الولاء" عندما لا يكون الموظف متواجداً في مقر الشركة.
4. تحديد المتغيرات الوسيطة: تساعد الدراسة في فهم العوامل التي قد تقوي أو تضعف العلاقة، مثل (الثقة التنظيمية، الدعم التكنولوجي، والتوازن بين العمل والحياة الخاصة).

4.1.1. على المستوى التطبيقي:

- توجيه صناع القرار: توفر الدراسة لمديري الموارد البشرية (HR) رؤى واضحة حول كيفية تصميم سياسات عمل عن بُعد تضمن استمرارية انتماء الموظف ولا تجعله يشعر بالعزلة
- تحسين استراتيجيات الاستبقاء (Retention): من خلال فهم أثر العمل عن بُعد، يمكن للمنظمات تقليل معدل دوران العمل (استقالة الموظفين) عبر تقديم مرونة تلبي احتياجاتهم دون المساس بولائهم.
- تعزيز كفاءة الأداء: الولاء التنظيمي يرتبط طردياً بالأداء؛ فإذا أثبتت دراستك أن العمل عن بُعد يعزز الولاء، فإن ذلك سيشجع الشركات على اعتماد هذا النمط لزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف التشغيلية.

4.2. أسئلة الدراسة

ما هو مستوى تطبيق العمل عن بُعد في المنظمة محل الدراسة من وجهة نظر الموظفين؟
ما هي أبرز التحديات التي تواجه الموظفين عند أداء مهامهم عن بُعد؟
ما هو مستوى الولاء التنظيمي السائد لدى الموظفين الذين يعملون عن بُعد؟
هل تختلف أبعاد الولاء (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء المعياري) باختلاف بيئة العمل؟

4.3. أهداف الدراسة

تحديد مستوى تطبيق العمل عن بُعد: التعرف على مدى تبني المنظمة (محل الدراسة) لسياسات العمل المرن والتقنيات الداعمة لها.
قياس درجة الولاء التنظيمي: الوقوف على مستوى انتماء الموظفين وارتباطهم بالمنظمة في ظل نظام العمل عن بُعد.
تحليل العلاقة الارتباطية: الكشف عن طبيعة العلاقة (طردية أم عكسية) بين ممارسة العمل عن بُعد ومستويات الولاء.
تحديد الأثر النوعي: قياس مدى تأثير العمل عن بُعد على أبعاد الولاء الثلاثة (العاطفي، المستمر، والمعيارى).

4.4. فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: يوجد أثر إيجابي للعمل عن بُعد على الولاء العاطفي من خلال تحسين التوازن بين العمل والحياة.
الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التقني والإداري (كأحد أبعاد العمل عن بُعد) على الولاء المعياري للموظف.
الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين لأثر العمل عن بُعد على الولاء تعزى لمتغير الجنس.

4.5. نموذج الدراسة

المتغير التابع (Y)	المتغير المستقل (X)
الولاء التنظيمي	العمل عن بُعد
1. الارتباط الوجداني	1. بيئة العمل الافتراضية
2. الالتزام بالاستمرار	2. تكنولوجيا المعلومات

4.6. منهجية الدراسة

4.7. الدراسة الميدانية

4.8. مخطط المشروع المقترح

5. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

5.1. المقدمة:

5.2. المتغير المستقل

5.3. المتغير التابع

5.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

5.5. الخاتمة

قائمة المراجع