

# 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             |
| 3  | 1.1. المقدمة:                                    |
| 4  | 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:                       |
| 6  | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:                     |
| 6  | 1.4. أسئلة الدراسة                               |
| 6  | 1.5. أهداف الدراسة                               |
| 7  | 1.6. فرضيات الدراسة                              |
| 7  | 1.7. نموذج الدراسة                               |
| 9  | 1.8. المجال المقترح للدراسة                      |
| 9  | 1.9. منهجية الدراسة                              |
| 9  | 1.10. الدراسة الميدانية                          |
| 10 | 1.11. مخطط المشروع المقترح                       |
|    | قائمة المراجع. .... Error! Bookmark not defined. |

## 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 فعاليتها على المدى البعيد، خاصة فيما يتعلق بأداء الموظفين وجودة حياتهم العملية والشخصية.

تكمن المشكلة في أن العمل عن بعد يُعد سلاحًا 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 سلبيًا 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 موضوعًا حديثًا وواقعيًا 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.

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 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 إطاراً نظرياً 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، وتساهم 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:



العمل عن بعد



الأداء الوظيفي



التوازن بين الحياة و  
العمل

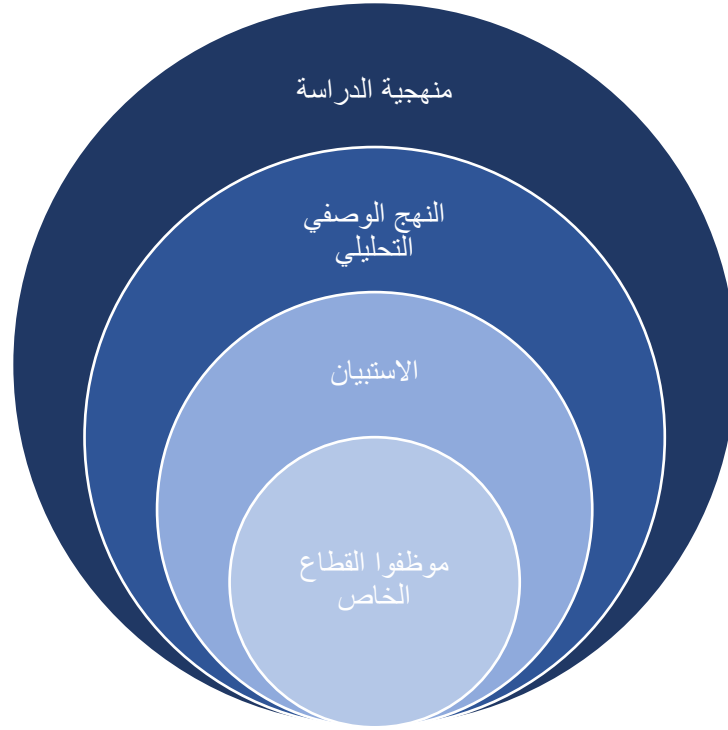
## 1.8. المجال المقترح للتطبيق

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 المرنة 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                                      |
|---------|---------------------------------------------|
| 9       | مراجعة الدراسات السابقة وبناء الإطار النظري |
| 9       | إعداد الاستبيان وتجريبه                     |
| 9       | توزيع الاستبيان وجمع البيانات               |
| 10      | تحليل البيانات                              |
| 10      | كتابة النتائج والتوصيات                     |
| 10      | المراجعة والتنسيق                           |
| 10      | تسليم المشروع النهائي                       |

## 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. *جنييف: 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.