

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير أنظمة العمل عن بُعد على أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية:
دراسة تطبيقية على إحدى المؤسسات في المملكة العربية السعودية

عبدالرحمن عايش المرعشي

221002165

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول 2025

[I] Internal

1

Internal

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:
Error! Bookmark not defined.	1.4. أسئلة الدراسة
Error! Bookmark not defined.	1.5. أهداف الدراسة
Error! Bookmark not defined.	1.6. فرضيات الدراسة
Error! Bookmark not defined.	1.7. نموذج الدراسة
Error! Bookmark not defined.	1.8. منهجية الدراسة
Error! Bookmark not defined.	1.9. الدراسة الميدانية
Error! Bookmark not defined.	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
	
	Error! Bookmark not defined.
Error! Bookmark not defined.	2.1. المقدمة:
Error! Bookmark not defined.	2.2. المتغير المستقل
Error! Bookmark not defined.	2.3. المتغير التابع
Error! Bookmark not defined.	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
Error! Bookmark not defined.	2.5. الخاتمة
	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التحولات التقنية المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبح العمل عن بُعد أحد أبرز أنماط العمل الحديثة التي تبنتها المؤسسات في القطاعين العام والخاص. وقد تسارع تطبيق هذا النظام خلال جائحة كوفيد-19، ما أتاح الفرصة لاختباره وتقييم آثاره في بيئات متعددة، بما فيها المملكة العربية السعودية. ولم يعد العمل عن بُعد خيارًا مؤقتًا، بل أصبح توجهًا استراتيجيًا ضمن رؤية 2030 التي تشجع على التحول الرقمي وتحقيق الكفاءة التشغيلية.

رغم الفوائد الظاهرة لنظام العمل عن بُعد، مثل تقليل التكاليف ورفع رضا الموظفين، إلا أن هناك مخاوف متعلقة بتأثيره على إنتاجية الموظف، جودة الأداء، ومدى تحقيق الأهداف المؤسسية. إذ تختلف النتائج بحسب نوعية الوظائف، مدى جاهزية البنية التحتية الرقمية، ومستوى الرقابة والإدارة. وهذا يدعو إلى دراسة أثر هذا النظام بشكل علمي على أرض الواقع، خصوصًا في المؤسسات المحلية.

وقد ركزت دراسات سابقة على تأثير العمل عن بُعد في سياقات دولية، مع قلة الدراسات التطبيقية في السياق السعودي. كما أن معظم البحوث تناولت الأداء الفردي دون الربط الواضح بين الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، مما يترك فجوة بحثية مهمة.

انطلاقًا من هذه الحاجة، يسعى هذا البحث إلى تحليل تأثير أنظمة العمل عن بُعد على أداء الموظفين، ومدى انعكاس ذلك على تحقيق الأهداف المؤسسية في إحدى المؤسسات السعودية. ويهدف البحث إلى تقديم صورة واقعية مبنية على بيانات ميدانية، تساهم في تحسين السياسات الداخلية المتعلقة بأنظمة العمل المرن، بما يتماشى مع أهداف التميز المؤسسي والتحول الرقمي.

وتنطلق الدراسة من فرضية أساسية مفادها أن تطبيق نظام العمل عن بُعد قد يكون له تأثير ذو دلالة إحصائية على أداء الموظفين ومستوى الإنجاز المؤسسي، وذلك بناءً على محددات مثل: الدعم التقني، وضوح المهام، وفاعلية التواصل الإداري.

1.2. مشكلة الدراسة

رغم التوسع المتزايد في تطبيق أنظمة العمل عن بُعد في العديد من المؤسسات، إلا أن مدى تأثير هذا النظام على أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية لا يزال محل جدل، خاصة في البيئات التنظيمية العربية، ومنها المملكة العربية السعودية. فبينما تشير بعض الدراسات إلى وجود آثار إيجابية للعمل عن بُعد على الرضا والإنتاجية، تلفت أخرى الانتباه إلى تحديات مثل ضعف الانضباط، محدودية التفاعل، وصعوبة القياس الفعلي للأداء في بيئة غير حضورية. وهذا التباين يعكس الحاجة إلى دراسات تطبيقية تُنفذ في السياقات المحلية لفهم الآثار بشكل دقيق وعملي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

معظم الأدبيات الحالية التي تناولت تأثير أنظمة العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي تركزت في سياقات غربية أو عالمية، ولا توجد وفرة كافية من الدراسات التي استكشفت هذا الأثر في المؤسسات السعودية. كما أن كثيرًا من البحوث اقتصرَت على تقييم الأداء الفردي دون الربط الشامل بين العمل عن بُعد وتحقيق الأهداف الاستراتيجية أو المؤسسية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

رغم تبني عدد من المؤسسات السعودية لنظام العمل عن بُعد، خصوصًا بعد جائحة كوفيد-19، إلا أن أغلب هذه التجارب لم تُعزز بدراسات تقييمية منهجية تستند إلى أدوات قياس دقيقة، مما يُصعّب على صنّاع القرار تطوير سياسات واضحة قائمة على أدلة علمية. كما أن التحديات التطبيقية، مثل ضعف البنية التحتية أو محدودية التقييم المستمر، لا تزال تشكل عائقًا أمام الفهم الدقيق لتأثير هذا النظام.

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً حديثاً وذو صلة مباشرة بالتغيرات الجذرية التي طرأت على بيئات العمل، خصوصاً في مرحلة ما بعد الجائحة، وفي ضوء التوجهات الاستراتيجية للمملكة نحو التحول الرقمي. كما تسعى إلى ردم فجوة معرفية وعملية قائمة، وذلك من خلال تقديم نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها على المستويين العلمي والتطبيقي.

1.3.1. على المستوى النظري:

تُساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعمل عن بُعد في السياقات العربية، وخصوصاً البيئة السعودية التي لا تزال محدودة التداول في هذا المجال. تقدم رؤية تحليلية تربط بين الأداء الفردي والأداء المؤسسي في ظل أنظمة العمل عن بُعد، مما يعزز الفهم النظري للعلاقة بين المرونة في العمل والفعالية التنظيمية.

تساعد على تطوير أطر نظرية يمكن اعتمادها مستقبلاً في دراسات مماثلة، أو استخدامها كأساس لبناء نماذج تقييم جديدة.

تفتح المجال أمام باحثين آخرين للتوسع في الدراسة من حيث القطاعات المختلفة أو المتغيرات المؤثرة الأخرى (مثل الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا، التحفيز...)

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تقدم نتائج واقعية يمكن الاستفادة منها في تحسين سياسات العمل عن بُعد داخل المؤسسات السعودية تساعد المدراء ومتخذي القرار في تقييم فعالية النظام المطبق، وتحديد مواطن القوة والقصور فيه، بما يساهم في تعظيم الأداء العام.

تمثل أداة مساعدة في تصميم برامج تدريبية وتوجيهية تدعم الموظفين في بيئات العمل غير التقليدية. تقدم توصيات عملية مبنية على بيانات ميدانية، يمكن الاسترشاد بها لتطوير أدلة عمل أو أدلة تشغيلية لأنظمة العمل عن بُعد.

1.4 أسئلة الدراسة

تنطلق هذه الدراسة من سؤال رئيس يسعى إلى استكشاف العلاقة بين أنظمة العمل عن بُعد من جهة، وبين أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية من جهة أخرى، وذلك في سياق بيئة تنظيمية سعودية. وينفرع من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تسهم في تقديم تصور شامل لجوانب الموضوع.

1. السؤال الرئيس:

ما هو تأثير أنظمة العمل عن بُعد على أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية في إحدى المؤسسات بالمملكة العربية السعودية؟

2. الأسئلة الفرعية:

إلى أي مدى يُسهم العمل عن بُعد في تحسين أو تقليل مستوى الأداء الوظيفي للموظفين؟

ما مدى انعكاس تطبيق نظام العمل عن بُعد على تحقيق الأهداف المؤسسية (الإنتاجية، الكفاءة، رضا العملاء...)?

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير العمل عن بُعد تعزى إلى متغيرات ديموغرافية مثل (العمر، الجنس، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل)?

ما العوامل التنظيمية التي تُسهم في تعزيز فاعلية العمل عن بُعد (مثل: القيادة، التقييم، الدعم التقني، وضوح الأدوار)?

كيف يُقيّم الموظفون أنفسهم من حيث الانضباط، جودة الإنجاز، والالتزام بالمهام أثناء العمل عن بُعد مقارنة بالعمل الحضوري؟

1.5 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على تأثير العمل عن بُعد على الموظفين داخل بيئة العمل السعودية، من حيث الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية. ومن خلال الدراسة، أسعى لتحقيق الأهداف التالية:

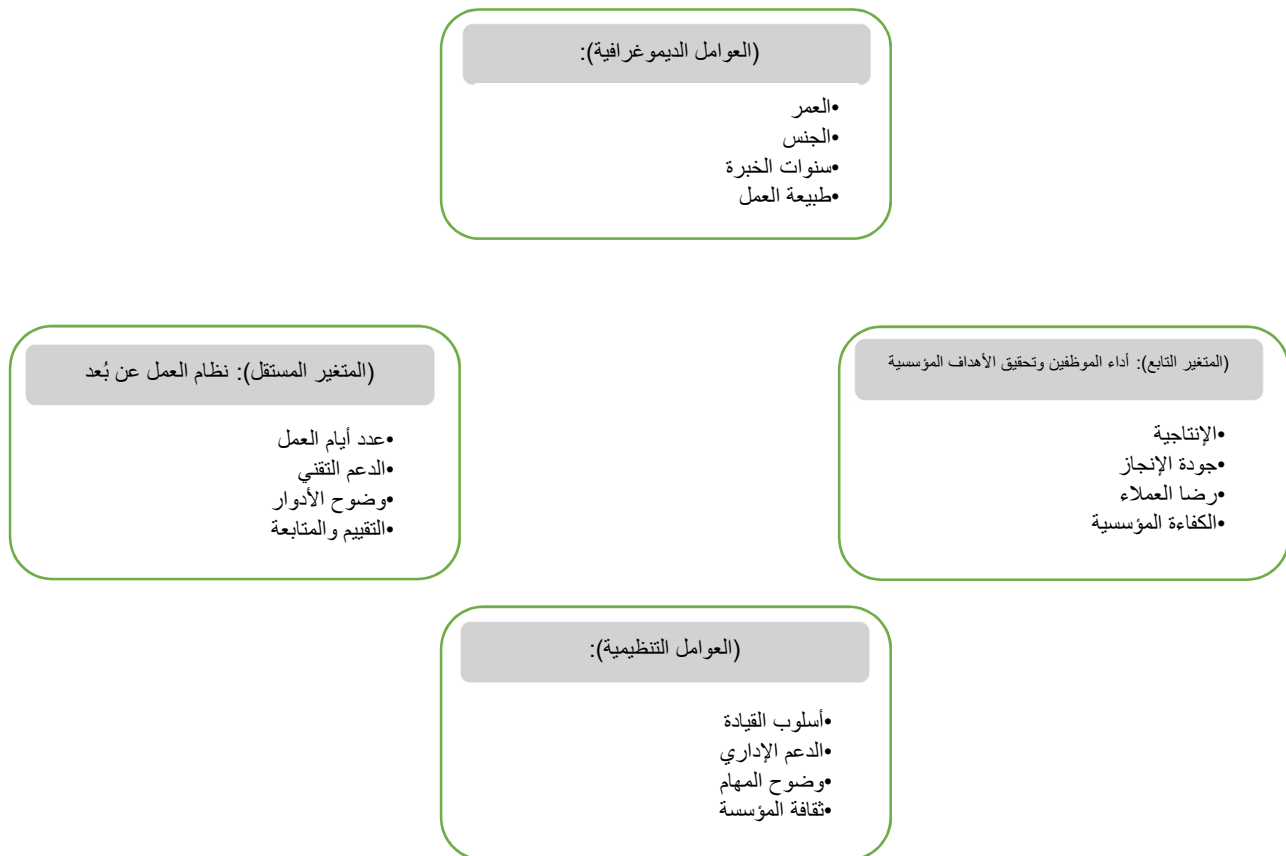
1. أتعرف على كيف يغيّر نظام العمل عن بُعد من أداء الموظفين، وهل فعلاً يساعدهم ينجزون شغلهم بكفاءة أو لا.
2. أستكشف إذا كان هذا النظام يساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها العامة، مثل زيادة الإنتاجية أو رضا العملاء.
3. أشوف إذا في فروقات بين الموظفين في تأثرهم بالعمل عن بُعد، بحسب أعمارهم أو خبراتهم أو نوع شغلهم.
4. أبحث عن العوامل اللي تخلي نظام العمل عن بُعد أكثر فعالية، مثل دور الإدارة أو الدعم التقني أو وضوح المهام.
5. أعرف كيف الموظفين أنفسهم يقيّمون تجربتهم لما يشتغلون عن بُعد، مقارنة بالشغل من المكتب.
6. وفي النهاية، أقدم مجموعة من التوصيات اللي ممكن تساعد المؤسسات على تحسين طريقة تطبيق العمل عن بُعد عشان يحققوا أفضل نتائج ممكنة

1.6 فرضيات الدراسة

تعتمد الدراسة على مجموعة من الفرضيات اللي أحاول أختبرها من خلال التحليل والبيانات. هذي الفرضيات مبنية على أسئلة الدراسة، وراح تساعدني أفهم العلاقة بين العمل عن بُعد وأداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. الفرضيات كالتالي:

1. يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد على أداء الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
2. يوجد تأثير إيجابي للعمل عن بُعد على تحقيق الأهداف المؤسسية، مثل زيادة الإنتاجية، تحسين الكفاءة، ورفع رضا العملاء.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير العمل عن بُعد على الأداء تعود لمتغيرات ديموغرافية مثل (العمر – الجنس – عدد سنوات الخبرة – طبيعة العمل).
4. العوامل التنظيمية مثل (الدعم التقني، أسلوب القيادة، التقييم، وضوح المهام) تلعب دوراً مهماً في تحسين فاعلية نظام العمل عن بُعد.

5. تقييمات الموظفين لأدائهم أثناء العمل عن بُعد تختلف بشكل ملحوظ عن تقييماتهم أثناء العمل الحضوري، سواء من حيث الالتزام أو جودة الإنجاز أو الانضباط



1.7 نموذج الدراسة

عشان أقدر أدرس العلاقة بين المتغيرات اللي تكلمت عنها، وضعت نموذج للدراسة يوضح كيف العوامل المختلفة ممكن تأثر على أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. النموذج يساعدني في ترتيب الأفكار وتحديد إيش بالضبط راح أقيّم وأحلل في البحث.

في هذا النموذج:

- المتغير المستقل هو: نظام العمل عن بُعد
(ويشمل أشياء مثل: عدد أيام العمل عن بعد، توفر الدعم التقني، وضوح الأدوار، طبيعة التقييم، وجود رقابة أو لا).
- المتغير التابع هو: أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية
(مثل: الإنتاجية، جودة العمل، الانضباط، الالتزام بالمهام، رضا العملاء، الكفاءة التنظيمية).
- المتغيرات الوسيطة أو المؤثرة ممكن تشمل:
- العوامل الديموغرافية: (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، طبيعة العمل).
- العوامل التنظيمية: (الدعم الإداري، الثقافة المؤسسية، أسلوب القيادة).

النموذج ببساطة يحاول يوضح:

هل العمل عن بُعد يغيّر أداء الموظف؟
وإذا تغيّر، هل هذا ينعكس على المؤسسة بشكل إيجابي أو سلبي؟
وهل في عوامل معيّنة تخلي هذا التغيير أفضل أو أسوأ؟

وبناءً على هذا النموذج، راح أستخدم أدوات تحليل تساعدني أختبر الفرضيات بشكل عملي

1.8 منهجية الدراسة

في هذه الدراسة، اعتمدت على خطوات منظمة تساعدني أجاب على أسئلة البحث وأختبر الفرضيات بشكل علمي. حاولت أجمع بيانات من أكثر من مصدر، بشأن أطلع بصورة واضحة وشاملة عن تأثير العمل عن بُعد على أداء الموظفين وتحقيق الأهداف. والطريقة كانت كالتالي:

أولاً: نوع المنهج

استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، لأنه الأفضل في وصف الظاهرة (العمل عن بُعد) وتحليل العلاقة بينها وبين الأداء المؤسسي من خلال أدوات كمية ونوعية.

ثانياً: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يتكوّن من موظفي إحدى المؤسسات السعودية التي تطبق نظام العمل عن بُعد. تم اختيارها لأنها تمثل بيئة عمل واقعية لهذا النوع من الأنظمة، وراح يتم توضيح اسم المؤسسة في الجزء الميداني لاحقاً.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الموظفين، مع الحرص على التنوع في الجنس، العمر، سنوات الخبرة، وطبيعة العمل، بهدف فهم الاختلافات في تأثير العمل عن بُعد على الأداء حسب خصائص الأفراد.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

استخدمت الدراسة ثلاث أدوات رئيسية لجمع البيانات:

1. الاستبانة الإلكترونية

صممت استبانة شاملة تحتوي على أسئلة مغلقة تقيس الجوانب المختلفة المرتبطة بالعمل عن بُعد مثل (الانضباط – الإنتاجية – التفاعل مع الإدارة – وضوح المهام). وتم توزيعها إلكترونياً لسهولة الوصول إلى الموظفين.

2. المقابلات شبه المنظمة

تم إجراء مقابلات مع عدد من الموظفين والمديرين للحصول على رأيهم بشكل أعمق وتفصيلي حول التغيرات التي لاحظوها على مستوى الأداء والالتزام خلال فترات العمل عن بُعد.

3. تحليل الوثائق والتقارير المؤسسية

مثل تقارير الأداء، الحضور والانضباط، أو نتائج رضا العملاء، وتم تحليلها بشكل وصفي لتدعيم البيانات التي تم جمعها من الاستبانات والمقابلات.

خامساً: أسلوب التحليل

- بعد جمع البيانات، استخدمت أدوات تحليل كمية ونوعية، منها:
- تحليل تكراري ونسب مئوية لبيانات الاستبانة.
- حساب المتوسطات والانحراف المعياري.
- استخدام اختبار التباين (ANOVA) وتحليل الارتباط لفحص الفرضيات.
- تحليل مضمون المقابلات لاستخلاص أبرز الآراء والتجارب.
- مقارنة الوثائق والتقارير الداخلية مع نتائج التحليل الميداني.

سادساً: حدود الدراسة

- الزمانية: الفصل الدراسي الأول لعام 2025م.
- المكانية: إحدى المؤسسات السعودية التي تطبق نظام العمل عن بُعد.
- الموضوعية: تركز الدراسة على العلاقة بين أنظمة العمل عن بُعد وأداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية، دون التطرق لتأثيرات نفسية أو أسرية أو اجتماعية

1.9 الدراسة الميدانية

اعتمد هذا البحث في جانبه التطبيقي على دراسة ميدانية هدفت إلى جمع بيانات واقعية حول الموضوع محل الدراسة، وذلك من خلال استقصاء آراء المشاركين المرتبطين بالمجال التعليمي. تم تصميم أداة البحث المتمثلة في الاستبانة الإلكترونية، والتي شملت مجموعة من الأسئلة المرتبطة بأهداف الدراسة ومحاورها الرئيسية.

وقد تم اختيار عينة مكونة من (يُذكر عدد الأفراد) بطريقة مناسبة لطبيعة الدراسة، مع مراعاة التنوع في خصائص العينة لضمان تمثيل واقعي وموضوعي. تم توزيع الاستبانة باستخدام نموذج إلكتروني عبر منصة Google Forms، وتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات تحليل كمية مناسبة لطبيعة المتغيرات.

وقد أسهمت نتائج الدراسة الميدانية في تقديم فهم أعمق للمشكلة البحثية، كما ساعدت في دعم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث، بما يسهم في تحسين واقع العملية التعليمية وتطويرها

1.10 مخطط المشروع

	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
	الفصل الثاني: الإطار النظري
	الفصل الثالث: منهجية البحث
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة المحلية:

الدراسات السابقة المحلية:

1. العنزي، خالد (2022)

“تقييم فعالية العمل عن بعد في المؤسسات الحكومية السعودية” – المجلة السعودية للإدارة.
ركزت على فعالية النظام الحكومي السعودي في تطبيق العمل عن بعد، ومدى تأثيره على الكفاءة والإنتاجية.

2. العتيبي، فهد (2023)

“تحديات تطبيق نظام العمل عن بعد في القطاع الخاص السعودي” – المجلة العربية للإدارة.
تناول التحديات العملية والتنظيمية مثل ضعف البنية التحتية والرقابة.

3. النمر، فاطمة (2021)

“العمل عن بعد في ظل الجائحة وتأثيره على الأداء الوظيفي” – المجلة العربية للإدارة.
أوضحت أن العمل عن بعد ساعد في استمرار الأعمال أثناء الجائحة، لكنه واجه مشكلات في الانضباط والالتزام.

الدراسات السابقة الدولية:

4. Smith & Taylor (2021)

“Remote Work and Employee Productivity: A Post-COVID Perspective” – Harvard Business Review

درست تأثير العمل عن بعد بعد الجائحة ووجدت علاقة إيجابية بين المرونة وزيادة الإنتاجية.

5. Bloom et al (2020)

“Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment” – Stanford University

تجربة ميدانية في الصين أثبتت أن العمل عن بعد يحسن رضا الموظفين ويقلل دوران العمل، لكنه قد يضعف التواصل.

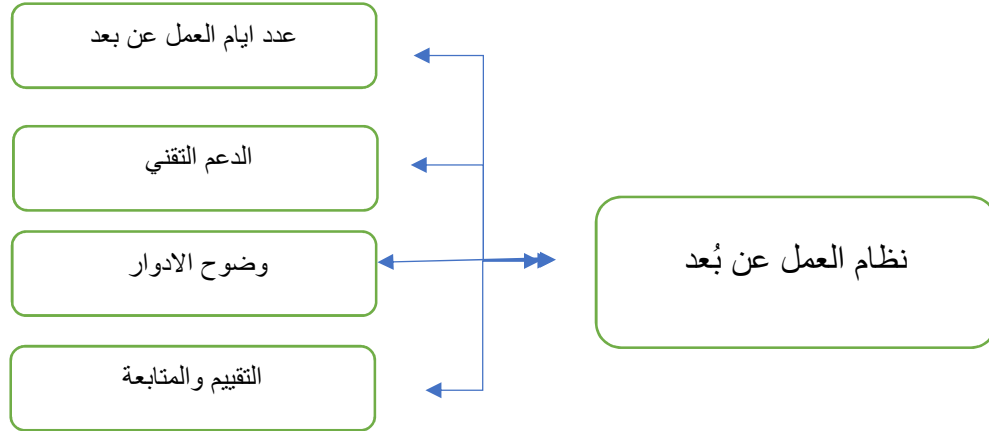
2.1. المقدمة

شهدت بيئات العمل في العقدين الأخيرين تحولات عميقة نتيجة للتطورات التكنولوجية المتسارعة والاتجاه نحو الرقمنة، الأمر الذي انعكس بشكل مباشر على أنماط وأساليب العمل المعتمدة داخل المؤسسات. ويُعد نظام العمل عن بُعد أحد أبرز هذه التحولات الحديثة، إذ فرض نفسه كخيار استراتيجي وعملي، لا سيما خلال جائحة كوفيد-19 التي سرعت من وتيرة تطبيقه في مختلف القطاعات، بهدف ضمان استمرارية الأعمال والمحافظة على مستويات مقبولة من الإنتاجية والكفاءة.

ومع التوجهات الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، برز العمل عن بُعد كأحد الأدوات الرئيسية لتعزيز التحول الرقمي وتحقيق الكفاءة التشغيلية. فهو يوفر العديد من المزايا مثل خفض التكاليف التشغيلية، زيادة مرونة العمل، رفع مستويات الرضا الوظيفي، وتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والعملية. غير أنه في المقابل يثير تحديات متعددة تتعلق بمدى تأثيره على أداء الموظفين وجودة إنجازهم، إضافةً إلى انعكاساته على قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

وتشير الأدبيات السابقة إلى وجود تباین واضح في نتائج الدراسات المتعلقة بالعمل عن بُعد؛ حيث تذهب بعض الدراسات إلى تأكيد أثره الإيجابي على الرضا والإنتاجية، بينما تنبه أخرى إلى معوقات كضعف الانضباط، محدودية التفاعل المباشر، وصعوبة وضع آليات دقيقة لقياس الأداء في بيئة غير تقليدية. ويُبرز هذا التباين الحاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية، لا سيما وأن السياق المحلي يتميز بخصوصيات تنظيمية وثقافية قد تؤثر في نتائج تطبيق هذا النظام

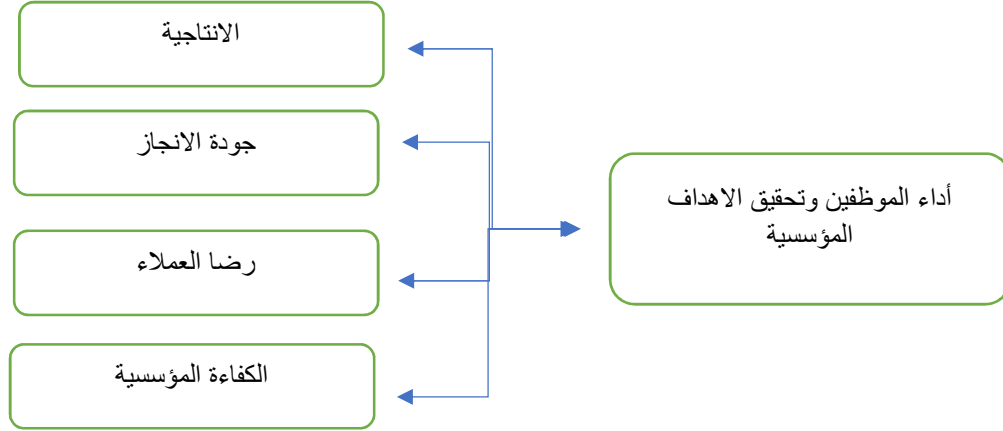
2.2 المتغير المستقل: نظام العمل عن بُعد



يُعد نظام العمل عن بُعد من أبرز المتغيرات الحديثة في بيئات العمل المعاصرة، وهو يمثل النمط التنظيمي الذي يسمح للموظفين بأداء مهامهم خارج مقر المؤسسة التقليدي، معتمدين على التقنيات الرقمية في التواصل وإنجاز الأعمال. وقد اكتسب هذا النظام أهمية متزايدة خلال جائحة كوفيد-19، حيث تبنته العديد من المؤسسات في القطاعين العام والخاص كخيار استراتيجي يحقق استمرارية الأعمال ويوفر مرونة أكبر في إدارة الموارد البشرية.

يتضمن نظام العمل عن بُعد مجموعة من الأبعاد والعناصر التي تُحدد مدى فعاليته وتأثيره على الأداء المؤسسي

2.3. المتغير التابع: أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية



يمثل أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية المتغير التابع في هذه الدراسة، إذ يُعد من أهم المؤشرات التي تعكس نجاح أو فشل أي نظام عمل تتبناه المؤسسة. ويشير الأداء هنا إلى مدى قدرة الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة وجودة عالية، بما يساهم في تحقيق الغايات الاستراتيجية للمؤسسة، مثل تحسين الإنتاجية، تعزيز رضا العملاء، وزيادة الكفاءة التشغيلية.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تشير الأدبيات الإدارية الحديثة إلى أن أنظمة العمل عن بُعد تمثل أحد المتغيرات التنظيمية الجوهرية التي باتت تؤثر بشكل مباشر في مستويات الأداء الفردي والمؤسسي. إذ يُنظر إلى العمل عن بُعد بوصفه آلية لإعادة تشكيل بيئات العمل من خلال ما يوفره من مرونة تنظيمية وتكامل تقني، الأمر الذي قد يُفضي إلى تعزيز قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أعلى، بما ينعكس بدوره على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

فعلى المستوى الفردي، يتيح نظام العمل عن بُعد فرصاً لزيادة الإنتاجية وتحسين جودة الإنجاز نتيجة تقليل الوقت الضائع في التنقل، ورفع مستوى التركيز، متى ما توفرت بيئة تقنية وإدارية داعمة. وعلى المستوى المؤسسي، فإن تحسن الأداء الفردي يُساهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية وتحقيق مستويات أعلى من رضا العملاء، وهو ما ينعكس على الأداء المؤسسي الكلي.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية مشروطة؛ فكلما زادت درجة فاعلية تطبيق أنظمة العمل عن بُعد (من حيث الدعم التقني، وضوح الأدوار، فاعلية آليات التقييم والمتابعة)، ارتفع مستوى الأداء المؤسسي. غير أن هذه العلاقة تتأثر بعدد من المتغيرات الوسيطة، مثل الخصائص الديموغرافية للموظفين (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، طبيعة العمل) والعوامل التنظيمية (أسلوب القيادة، ثقافة المؤسسة، الدعم الإداري)، التي قد تعزز أو تحدّ من قوة هذا التأثير.

2.5 الخاتمة

في ضوء ما تناولته هذه الدراسة من تحليل لتأثير أنظمة العمل عن بُعد على أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية في إحدى المؤسسات السعودية، يمكن القول إن العمل عن بُعد لم يعد مجرد خيار ظرفي ارتبط بمرحلة الجائحة، بل أصبح أحد التوجهات الاستراتيجية التي تفرضها متطلبات التحول الرقمي ورؤية المملكة 2030. وقد أوضحت الدراسة أن فعالية هذا النظام تتوقف بدرجة كبيرة على مجموعة من العوامل التنظيمية والتقنية، مثل وضوح المهام، الدعم الإداري والتقني، آليات التقييم، إضافةً إلى أسلوب القيادة.

كما أظهرت النتائج أن تطبيق العمل عن بُعد بشكل منظم يسهم في تحسين الإنتاجية وجودة الأداء ورفع رضا الموظفين والعملاء، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. في المقابل، فإن غياب البنية التحتية الرقمية الملائمة أو ضعف آليات المتابعة قد يؤدي إلى نتائج سلبية تتمثل في تراجع الانضباط وصعوبة قياس الأداء.

وبناءً على ما سبق، توصي الدراسة بضرورة تبني سياسات واضحة ومستدامة لأنظمة العمل المرن، وتطوير أدوات تقييم دقيقة، وتوفير بيئة رقمية متكاملة تضمن التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة. كما توصي بزيادة الاهتمام بالبعد الإنساني والثقافي داخل المؤسسات، لضمان تهيئة الموظفين للتكيف مع طبيعة العمل غير التقليدية.

وبذلك، تسهم هذه الدراسة في سد فجوة معرفية وعملية في الأدبيات العربية المتعلقة بالعمل عن بُعد، كما توفر قاعدة يمكن أن ينطلق منها باحثون آخرون لإجراء دراسات مستقبلية تتناول قطاعات مختلفة أو تركز على متغيرات أخرى قد تؤثر في العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء المؤسسي.

قائمة المراجع

1. العنزي، خالد. (2022). تقييم فعالية العمل عن بعد في المؤسسات الحكومية السعودية. المجلة السعودية للإدارة
2. Smith, J., & Taylor, R. (2021). Remote Work and Employee Productivity: A Post-COVID Perspective. Harvard Business Review.
3. العتيبي، فهد. (2023). تحديات تطبيق نظام العمل عن بعد في القطاع الخاص السعودي. المجلة العربية للإدارة.
4. Bloom, N., et al. (2020). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. Stanford University Research.
5. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2021). تقرير التحول الرقمي في بيئة العمل
6. منظمة العمل الدولية (2020). العمل من المنزل: من الجائحة إلى المستقبل. جنيف: ILO
7. النمر، فاطمة (2021). العمل عن بُعد في ظل الجائحة وتأثيره على الأداء الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 45-67
8. الزهراني، خ. (2019). أثر استخدام الوسائط التعليمية على التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الابتدائية. الرياض: دار المعرفة.
9. أحمد، س. (2021). البحث العلمي: أسسه ومناهجه. جدة: مكتبة العبيكان.
10. الشمري، ن. (2020). فاعلية استخدام التعليم الإلكتروني في تحسين نواتج التعلم. مجلة التربية المعاصرة، 32(4)، 55-78.
11. عبيدات، ذ، العدوان، ع، & عبيدات، ث. (2014). البحث العلمي: مفاهيمه وأدواته وأساليبه الإحصائية (الطبعة الرابعة). عمان: دار الفكر