

اسئلة البحث

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما المقصود بالعمل عن بُعد، وما أبرز خصائصه وأشكاله؟
2. ما أهم المزايا التي يحققها العمل عن بُعد للموظفين؟
3. ما أبرز التحديات التي يواجهها الموظفون عند العمل عن بُعد؟
4. ما أثر العمل عن بُعد على كفاءة المؤسسات وإنتاجيتها؟
5. ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق نظام العمل عن بُعد؟
6. ما التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين تطبيق العمل عن بُعد بما يحقق مصلحة الموظفين والمؤسسات؟

أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مفهوم العمل عن بُعد وخصائصه وأهميته في بيئة العمل الحديثة.
2. توضيح المزايا التي يوفرها العمل عن بُعد للموظفين.
3. التعرف على أبرز التحديات التي تواجه الموظفين أثناء العمل عن بُعد.
4. دراسة أثر العمل عن بُعد على أداء الموظفين وكفاءة المؤسسات.
5. تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق نظام العمل عن بُعد.
6. تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تعزيز فعالية العمل عن بُعد وتحسين نتائجه.

فرضيات البحث

استنادًا إلى مشكلة البحث وأهدافه، تقوم الدراسة على الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة للعمل عن بُعد على الموظفين والمؤسسات.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة إيجابية بين تطبيق العمل عن بُعد وارتفاع رضا الموظفين عن بيئة العمل.
2. يسهم العمل عن بُعد في تحسين إنتاجية الموظفين عند توافر التقنيات والدعم المناسب.
3. يواجه الموظفون العاملون عن بُعد تحديات تؤثر في التواصل والتعاون بينهم وبين زملائهم.
4. يؤثر تطبيق العمل عن بُعد في كفاءة المؤسسات من خلال تحسين المرونة التشغيلية وخفض بعض التكاليف.
5. تواجه المؤسسات تحديات تنظيمية وتقنية وإدارية عند تطبيق نظام العمل عن بُعد، مما قد يؤثر في تحقيق أهدافها إذا لم تتم إدارتها بفاعلية.

نموذج البحث

المتغير المستقل
العمل عن بُعد



أثره على الموظفين



الإنتاجية



الرضا الوظيفي



التوازن بين العمل والحياة



التواصل والتعاون



تطوير المهارات



الاستقلالية والمرونة



أثره على المؤسسات



• الكفاءة التشغيلية



الإنتاجية



• خفض التكاليف



• المرونة التنظيمية



• جودة الأداء والخدمات



• جذب واستقطاب الكفاءات

→ تأثير مباشر

---→ تأثير غير مباشر



نتائج البحث

التوصيات والمقترحات

مكان التطبيق المقترح للبحث:

تقترح الدراسة الميدانية أن تُجرى في المملكة العربية السعودية، وذلك باستهداف عدد من المؤسسات الحكومية والخاصة التي تطبق نظام العمل عن بُعد أو النظام الهجين، في المدن الرئيسية كالرياض وجدة والدمام.

وتشمل العينة المستهدفة الموظفين والمديرين ومسؤولي الموارد البشرية في تلك المؤسسات، ويهدف اختيار هذه البيئة إلى:

- التعرف على أثر العمل عن بُعد على أداء الموظفين وكفاءة المؤسسات.
 - رصد أبرز المزايا والتحديات المرتبطة بهذا النمط من العمل.
 - الاستفادة من التجربة الفعلية التي خاضتها المؤسسات السعودية إبان جائحة كوفيد-19.
- ويُعدّ هذا الاختيار ملائماً في ظل توجهات رؤية 2030 نحو التحول الرقمي وتطوير بيئة العمل.

منهجية البحث المتوقعة:

من المتوقع أن تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لكونه الأنسب لدراسة أثر العمل عن بُعد على الموظفين والمؤسسات. كما يُتوقع جمع البيانات من خلال الاستبانة الموجهة إلى عينة من الموظفين في المؤسسات التي تطبق العمل عن بُعد، ثم تحليل البيانات إحصائياً للوصول إلى النتائج والتوصيات التي تحقق أهداف البحث.

المخطط المقترح للمشروع

يوضح المخطط المقترح المراحل الرئيسة التي سيتم اتباعها لتنفيذ البحث بعنوان “تجربة العمل عن بُعد وأثرها على الموظفين والمؤسسات”، حيث يمر المشروع بعدة مراحل متسلسلة، تبدأ بالتخطيط وتنتهي بإعداد التقرير النهائي، وذلك على النحو الآتي:

أولاً:

مرحلة الإعداد والتخطيط

في هذه المرحلة يتم تحديد مشكلة البحث، وصياغة أهدافه وأسئلته، ومراجعة الدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة، واختيار المنهج المناسب وأدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى إعداد الخطة الزمنية لتنفيذ البحث.

ثانياً:

مرحلة تصميم أداة الدراسة (الاستبانة)

يتم إعداد الاستبانة بالاعتماد على الإطار النظري، وصياغة فقراتها بطريقة علمية، ثم عرضها على المحكمين للتأكد من صدقها وثباتها، وإجراء التعديلات اللازمة قبل اعتمادها بصورتها النهائية.

ثالثاً:

مرحلة جمع البيانات

تشمل تحديد مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة، وتوزيع الاستبانة على المشاركين، ثم متابعة استرجاعها والتأكد من اكتمال البيانات وصلاحيتها للتحليل.

رابعاً:

مرحلة تحليل البيانات

يتم ترميز البيانات وإدخالها إلى أحد البرامج الإحصائية، ثم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة البحث واختبار الفرضيات.

خامساً:

مرحلة مناقشة النتائج

تعرض النتائج التي تم التوصل إليها، وتناقش في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري، مع تفسير دلالاتها وبيان ما تعكسه من آثار للعمل عن بُعد على الموظفين والمؤسسات.

سادساً:

مرحلة التوصيات والمقترحات

بناءً على نتائج الدراسة، يتم تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تحسين تطبيق العمل عن بُعد، إلى جانب اقتراح موضوعات يمكن تناولها في الدراسات المستقبلية.

سابعاً:

مرحلة إعداد التقرير النهائي

تتضمن هذه المرحلة إعداد البحث بصيغته النهائية، ومراجعة المحتوى والتنسيق، والتأكد من سلامة التوثيق العلمي، ثم تسليم المشروع في صورته النهائية.

الهدف النهائي

التعرف على أثر تجربة العمل عن بُعد على الموظفين والمؤسسات، والخروج بنتائج وتوصيات عملية تسهم في تطوير بيئة العمل عن بُعد، وتعزيز كفاءة الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات.



جدول المحتوى

.....	صفحة العنوان
1.....	الشكل ١
2	المقدمة
3	مشكلة البحث
4	أهمية البحث
4	أسئلة البحث
5	أهداف البحث
.....	فرضيات البحث
6	نموذج البحث
7	مكان التطبيق المقترح للبحث
.....	منهجية البحث المتوقعة
8	المخطط المقترح للمشروع
11.....	الدراسات السابقة
13	الخاتمة
14	جدول المحتوى
15.....	قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- أبو النصر، م. م. (2021). إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الحربي، خ. ب. م. (2022). أثر العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحديثة. المجلة العربية للإدارة، 42(2)، 115-134.
- السلمي، أ. (2021). إدارة الأعمال الإلكترونية والعمل عن بُعد. دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2021). العمل عن بُعد: المفاهيم والتطبيقات والتحديات. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- أبو علام، رجاء محمود. (2020). **مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية** (ط9). القاهرة: دار النشر للجامعات
- عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2017). **البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه**. عمان: دار الفكر.
- ملحم، سامي محمد. (2018). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع
- منظمة العمل الدولية. (2020). العمل عن بُعد أثناء وبعد جائحة كوفيد-19. منظمة العمل الدولية.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). دليل العمل عن بُعد في المملكة العربية السعودية. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- الكثيري، م.، وآخرون. (2022). أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عُمان. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية.
- المركز الوطني لحقوق الإنسان — الأردن. (2020). أثر العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام بناءً على الرضا الوظيفي. مجلة رماح للبحوث والدراسات.
- مجلس أوروبا. (2020). حقبة أدوات خاصة بالعمل عن بعد في الإدارات العمومية.

المراجع الأجنبية:

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. OECD Publishing.

OECD. (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: باريس: OECD.

International Labour Organization. (2020). An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19.

Eurofound. (2020). Living, Working and COVID-19: دبلن: Eurofound.

World Health Organization. (2020). Healthy and Safe Teleworking during the COVID-19 Pandemic.

Frontiers in Organizational Psychology. (2024). Editorial: Implications of remote work on employee well-being and health. Frontiers in Organizational Psychology.