

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

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:
7	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

8.....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، تسهم 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 اقتصرت 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 عائقاً أمام الفهم الدقيق لتأثير هذا النظام.

1.3. أهمية الدراسة

تنبع 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 يسهم
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

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.

ILO: منظمة العمل الدولية (2020). العمل من المنزل: من الجائحة إلى المستقبل. جنيف

7.

النمر، فاطمة (2021). العمل عن بُعد في ظل الجائحة وتأثيره على الأداء الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 45-67