

جامعة ميدأوشن (MidOcean University)

كلية إدارة الأعمال

قسم الإدارة

عنوان البحث:

أثر تطبيق سياسات العمل عن بُعد على تعزيز الولاء التنظيمي
دراسة ميدانية على موظفي شركات القطاع الخاص

إعداد الطالبة: أريج عبدالله الحربي
إشراف الدكتور: عبدالرحيم نادر
العام الجامعي: 2026م

□

جدول المحتويات

1. مقدمة البحث
2. مشكلة البحث
3. أهمية البحث
4. أسئلة البحث
5. أهداف البحث
6. فرضيات البحث
7. نموذج البحث
8. نطاق الدراسة
9. مخطط المشروع
10. الدراسات السابقة
11. قائمة المراجع
12. ملحق: الاستبيان

□

الفصل الأول

1. مقدمة البحث

شهدت بيئة الأعمال العالمية تحولاً جذرياً في أنماط العمل نتيجة التقدم التكنولوجي المتسارع، حيث برز العمل عن بُعد كأحد الحلول الاستراتيجية التي تضمن استمرارية الأعمال. ولم يعد هذا النمط مجرد خيار ثانوي، بل أصبح ركيزة أساسية تعتمد عليها المنظمات الحديثة لجذب الكفاءات وتقليل التكاليف التشغيلية.

ومع هذا التحول، برزت تساؤلات حول مدى تأثير هذا التباعد الجسدي على الولاء التنظيمي، وهو الرابط العاطفي والمهني الذي يجمع الموظف بمنظمته، مما جعل من الضروري دراسة هذه العلاقة لضمان استقرار القوى العاملة.

2. مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في حالة الغموض حول مدى فاعلية أدوات التواصل الرقمي في سد الفجوة الناتجة عن غياب التفاعل المباشر في بيئة العمل التقليدية.

وتتلخص المشكلة في السؤال التالي:

ما مدى تأثير ممارسات العمل عن بُعد على مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين؟

3. أهمية البحث

الأهمية العلمية:

تقديم إطار نظري حديث يربط بين العمل عن بُعد والولاء التنظيمي في البيئة العربية.

الأهمية العملية:

تزويد صناع القرار في إدارة الموارد البشرية برؤى حول كيفية تصميم سياسات عمل مرنة تحافظ على ولاء الموظف وانتمائه.

4. أسئلة البحث

السؤال الرئيسي:

هل يؤثر العمل عن بُعد إيجاباً على الولاء التنظيمي؟

الأسئلة الفرعية:

1- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين عن بُعد؟

2- هل تختلف درجة الولاء باختلاف سنوات الخبرة أو طبيعة الوظيفة؟

5. أهداف البحث

1- قياس مستوى الرضا والولاء في بيئة العمل الافتراضية.

2- تحديد العوامل المرتبطة بالعمل عن بُعد التي تعزز التمسك بالمنظمة.

3- تقديم توصيات إدارية لتعزيز الترابط التنظيمي.

6. فرضيات البحث

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مرونة العمل عن بُعد وزيادة: H1: مستوى الولاء التنظيمي.

يؤدي تحسين التواصل الرقمي إلى تعزيز الارتباط الوجداني: H2: بالمنظمة.

7. نموذج البحث

المتغير المستقل: العمل عن بُعد (المرونة الزمانية، الاستقلالية، التواصل الرقمي).

المتغير التابع: الولاء التنظيمي (الالتزام العاطفي، الرغبة في البقاء، الفخر بالمنظمة).

8. نطاق الدراسة

النطاق الموضوعي: العلاقة بين العمل عن بُعد والولاء التنظيمي.

النطاق البشري: عينة من موظفي القطاع الخاص العاملين عن بُعد.

النطاق الزمني: فبراير – أبريل 2025م.

9. مخطط المشروع

الأسبوع 1-2: صياغة الخطة وجمع المراجع.

الأسبوع 3-4: تصميم وتوزيع الاستبيان.

الأسبوع 5-6: التحليل الإحصائي وكتابة النتائج.

□

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

استعرضت الدراسة عدداً من الأبحاث السابقة، منها دراسة العنزي (2022) التي أكدت أن المرونة ترفع معدلات الرضا الوظيفي، ودراسة التي أشارت إلى أن العزلة الاجتماعية تمثل (Smith et al. (2021) تحدياً رئيسياً في بيئة العمل عن بُعد، وقد تؤثر سلباً على الولاء التنظيمي. إذا لم يتم التعامل معها بآليات تواصل فعالة.

□

قائمة المراجع

العنزي، محمد. (2022). إدارة الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي. الرياض: دار النشر الأكاديمي.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearson Education.

□

ملحق: الاستبيان

مقياس ليكرت الخماسي:

- 1- أشعر بانتماء قوي لمنظمتي رغم عملي عن بُعد
- 2- توفر لي المنظمة الأدوات التقنية التي تجعلني جزءاً من الفريق
- 3- مرونة العمل عن بُعد تجعلني لا أفكر في الانتقال لشركة أخرى

(موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة)