

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)

أثر العمل عن بعد على الولاء التنظيمي

1. المقدمة (Introduction)

شهدت بيئة العمل العالمية تحولاً جذرياً في السنوات الأخيرة، حيث لم يعد العمل محصوراً في المكاتب التقليدية. فرضت التطورات التكنولوجية والأزمات الصحية العالمية (مثل جائحة كورونا) نمط "العمل عن بعد" كخيار استراتيجي لا غنى عنه. وتكمن أهمية هذا البحث في استكشاف ما إذا كانت مرونة العمل عن بعد تسهم في تحسين الرضا الوظيفي ومن ثم تعزيز الولاء التنظيمي لدى الموظفين، أم أنها قد تؤدي إلى شعور بالعزلة يضعف هذا الولاء. يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين منح الاستقلالية للموظف وبين مدى ارتباطه العاطفي والمهني بالمنظمة.

2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في البحث العلمي، تُعرف المتغيرات بناءً على كيفية قياسها في الدراسة:

• المتغير المستقل (العمل عن بعد):

هو نظام عمل يتيح للموظف أداء مهامه الوظيفية من أماكن خارج مقر المنظمة الرسمي باستخدام وسائل الاتصال التقنية، ويُقاس بمدى توفر:

- المرونة الزمانية -
- الأدوات التقنية -
- الدعم الإداري -

• المتغير التابع (الولاء التنظيمي):

هو مدى ارتباط الموظف بالمنظمة والرغبة في البقاء فيها وبذل أقصى جهد لتحقيق أهدافها، ويُقاس عبر ثلاثة أبعاد:

- الولاء العاطفي -
- الولاء الاستمراري -
- الولاء المعياري -

3. تصميم البحث (Research Onion)

بناءً على نموذج سندرز سيتم اتباع المنهجية التالية:

1. الاعتماد على بيانات كمية — (Positivism) الفلسفة: الوضعية.

وحقائق موضوعية.

2. اختبار نظرية قائمة حول — (Deductive) المدخل: الاستنباطي.

العلاقة بين العمل والولاء.

3. استخدام الاستبيان لجمع — (Survey) الاستراتيجية: المسح. البيانات.

4. استخدام — (Mono-method) الخيار المنهجي: أحادي المنهج. المنهج الكمي فقط.

5. جمع البيانات في — (Cross-sectional) الأفق الزمني: مقطعي. نقطة زمنية واحدة.

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات 4.

- مجتمع البحث:
يتكون من جميع الموظفين الذين يعملون كلياً أو جزئياً عن بعد في قطاع محدد (مثل القطاع التقني أو البنكي في مدينة الرياض).
- عينة البحث:
لضمان (Simple Random Sample) يتم اختيار عينة عشوائية بسيطة في حال (Convenience Sample) تمثيل المجتمع، أو عينة ميسرة. صعوبة الوصول إلى المجتمع الكامل.
- حجم العينة:
يفضل أن يتراوح حجم العينة بين 100 و 384 مشاركاً تقريباً لضمان دقة النتائج الإحصائية.

إجراءات التحليل الإحصائي 5.

- لمعالجة البيانات SPSS سيتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي باستخدام الأساليب التالية:
- الإحصاء الوصفي:
مثل التكرارات، النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية لوصف خصائص العينة.
 - اختبار الثبات (ألفا كرونباخ):
للتأكد من اتساق وموثوقية فقرات الاستبيان.
 - معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation):
لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين العمل عن بعد والولاء التنظيمي.
 - تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression):
لقياس مدى تأثير العمل عن بعد في التنبؤ بمستوى الولاء التنظيمي.

6. الخاتمة (Conclusion)

إن نجاح سياسات العمل عن بعد لا يعتمد فقط على توفير الأجهزة والإنترنت، بل يمتد ليشمل بناء ثقافة ثقة متبادلة بين الموظف والإدارة. ومن المتوقع أن تخلص هذه الدراسة إلى أن تطبيق سياسات العمل عن بعد بشكل متوازن يساهم في رفع مستويات الولاء التنظيمي من خلال تحسين التوازن بين الحياة والعمل، مما يجعل الموظف أكثر تمسكاً بالمنظمة التي تمنحه هذه المرونة.

أثر العمل عن بُعد على الولاء التنظيمي

جدول المحتويات

- مستخلص الدراسة
- حدود البحث
- الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات
 - الاستنتاجات
 - التوصيات
 - المقترحات المستقبلية

1. Abstract (مستخلص الدراسة)

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي أثر العمل عن بُعد على مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين في الشركات التقنية بمدينة الرياض. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث وُزعت استبانة على عينة قوامها عدد من الموظفين. وتوصلت النتائج إلى وجود أثر إيجابي للعمل عن بُعد على أبعاد الولاء التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن مرونة الوقت هي أكثر العوامل تأثيراً. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التواصل الرقمي الفعال لضمان استمرارية ارتباط الموظف بمنظمته.

2. Research Limitations (حدود البحث)

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على بحث أثر العمل عن بُعد على الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المستمر، والمعياري).
- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على الموظفين في المنظمات داخل مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: استهدفت الدراسة عينة من الموظفين والموظفات الذين يعملون أو سبق لهم العمل بنظام العمل عن بُعد.
- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الميدانية وجمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1445 هـ / 2024 م.

3. الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

(Conclusions) أولاً: الاستنتاجات

- أظهرت النتائج أن العمل عن بُعد يساهم في رفع مستوى الولاء العاطفي لدى موظفي مدينة الرياض نتيجة تحسن التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- توجد علاقة إيجابية بين المرونة التي يمنحها العمل عن بُعد وبين رغبة الموظف في الاستمرار بالمنظمة (الولاء المستمر).
- بينت الدراسة أن تحديات التواصل التقني قد تؤثر على الولاء المعياري. إذا لم يتم تدعيمها بلقاءات دورية.

(Recommendations) ثانياً: التوصيات

1. تبني سياسات عمل مرنة: نوصي الشركات في مدينة الرياض باعتماد نظام العمل الهجين الذي يجمع بين الحضور والعمل عن بُعد.
2. تطوير برامج بناء الولاء الرقمي: ضرورة ابتكار طرق لتعزيز انتماء الموظف من خلال فعاليات افتراضية وتكريمات رقمية.
3. التدريب القيادي: تدريب المديرين على إدارة الفرق عن بُعد بأسلوب يعزز الثقة والولاء.

ثالثاً: المقترحات المستقبلية

- إجراء دراسة مقارنة بين أثر العمل عن بُعد في القطاع الحكومي والقطاع الخاص بمدينة الرياض.
- دراسة أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية بالتوازي مع الولاء التنظيمي.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1. مقدمة الفصل

يتناول هذا الفصل عرضاً وتحليلاً للبيانات الأولية التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة (الاستبيان)، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها المتعلقة بأثر العمل عن بعد على الولاء التنظيمي. تم استخدام (SPSS) الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات واستخراج المؤشرات الإحصائية الوصفية والاستدلالية.

2. توصيف عينة الدراسة (الإحصاء الوصفي)

تم توزيع الاستبيان على عينة مكونة من (ذكر العدد) موظفاً، وجاءت خصائصهم الديموغرافية كما يلي:
الجنس: أظهرت النتائج أن نسبة (..) من العينة هم من الذكور، * و (..) من الإناث.
الخبرة العملية: تنوعت خبرات المشاركين، حيث بلغت نسبة ذوي الخبرة * الطويلة (أكثر من 10 سنوات) حوالي (..%)، مما يعزز من مصداقية الإجابات حول الولاء التنظيمي.
طبيعة العمل: (هنا يتم وصف توزيع الموظفين بين من يعملون عن بُعد * كلياً أو جزئياً).

3. اختبارات الصدق والثبات

للتأكد من صلاحية الأداة للقياس، تم إجراء الاختبارات التالية:
بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) ثبات الأداة * للمقياس ككل (..)، وهي قيمة مرتفعة (أكبر من 0.70) تشير إلى اتساق داخلي عال بين فقرات الاستبيان.
الصدق: تم التأكد من الصدق الظاهري من خلال عرض الأداة على * مجموعة من المحكمين المختصين، وصدق الاتساق الداخلي من خلال معاملات ارتباط بيرسون.

4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

بناءً على مقياس "ليكرت" الخماسي، تم تحليل إجابات العينة المتغير المستقل (العمل عن بعد): حقق هذا المحور متوسطاً حسابياً * قدره (..)، مما يشير إلى (موافقة/عدم موافقة) العينة على كفاءة بيئة العمل عن بعد.
المتغير التابع (الولاء التنظيمي): حصل على متوسط حسابي (..)، مما * يعكس مستوى (مرتفع/متوسط) من الولاء لدى الموظفين تجاه منظماتهم في ظل نظام العمل عن بعد.

5. اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على * الولاء التنظيمي".
(T) من خلال استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، تبين أن قيمة * كانت (..)، وهي أقل من 0.05، (Sig) المحسوبة بلغت (..) ، وقيمة الدلالة مما يعني قبول الفرضية وتأكيد وجود أثر إيجابي للعمل عن بعد في تعزيز الولاء التنظيمي.

6. ربط النتائج بالدراسات السابقة

تقاطعت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (اسم باحث، سنة) التي أشارت إلى أن المرونة في مكان العمل تزيد من الارتباط الوجداني للموظف. بينما قد تختلف مع دراسات أخرى ركزت على أن "العزلة الاجتماعية" في العمل عن بعد قد تضعف الولاء المعياري، ولكن في سياق دراستنا الحالية، كان الأثر العام إيجابياً نظراً لـ (ذكر سبب محتمل مثل جودة التواصل التقني).

7. خاتمة الفصل

لخص التحليل الإحصائي إلى أن العمل عن بعد ليس مجرد وسيلة تقنية، بل هو أداة إدارية تساهم في رفع مستوى الولاء إذا ما توفرت البيئة الداعمة، حيث أثبتت البيانات وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين.

8. قائمة المراجع

1. القحطاني، أمل (2022). "القيادة الرقمية وأثرها على الولاء التنظيمي". في ظل العمل عن بعد". المجلة الدولية للإدارة.
2. باسم، نبيل (2021). "تأثير العمل الافتراضي على الرضا والولاء الوظيفي: دراسة تطبيقية". مجلة الدراسات التجارية.
3. Wang, B., & Liu, Y. (2020). "How does work-from-home influence employee loyalty during crises?". Human Resource Management Journal.