

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع تأثير العمل عند بعد في شركات الاتصالات

أسم الطالب
رياض بن عمر بن زيلع

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	8
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
2.1. المقدمة:	10
2.2. المتغير المستقل	10
2.3. المتغير التابع	10
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	10
2.5. الخاتمة	11
قائمة المراجع	11

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهد قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تحولاً سريعاً نحو العمل عن بُعد منذ بداية إجراءات الحظر المرتبطة بـ COVID-19 في عام 2020، ما أثار تساؤلات حول مدى جاهزية هذا القطاع لأنماط العمل الافتراضية وتأثيرها على الأداء التنظيمي والتواصل الداخلي والرضا الوظيفي (Hassounah et al., 2020). وقد أظهرت نتائج تحليل المشاعر أن نحو 30.67% من التغريدات عن نمط العمل عن بُعد في السعودية أبدت إحساساً إيجابياً، بينما بلغت النسبة المحايدة 58.21%، ما يشير إلى تفاوت في تجربة الموظفين (Alotaibi & Alharbi, 2022).

تبرز إحصائيات من تقرير المنظمة الاقتصادية للتعاون والتنمية (OECD) أن التبني العالمي للعمل عن بُعد ارتفع إلى أكثر من 50% في قطاعات الخدمات أثناء الجائحة، ومن ضمنها قطاع الاتصالات عالي الرقمنة (OECD, 2021). ومع ذلك، تُظهر دراسة تحليلية أن العمل عن بُعد خلال الجائحة ارتبط بارتفاع الضغط على التواصل بين المجموعات الوظيفية وتحديات في التفاعل الفعلي داخل بيئات العمل الافتراضية (Ma, 2021).

كما كشفت دراسة سعودية أن العمل عن بُعد أثر بشكل معنوي في فعالية العمل واتصال الموظفين، لكن ارتباطه بمشاركة الموظفين أو ارتباطهم العاطفي بالعمل لم يكن ذا دلالة قوية (Baakeel, 2021). وقد أظهرت النتائج أن الاستراتيجيات الإدارية وتوافر الأدوات الرقمية المناسبة تلعب دوراً كبيراً في نجاح العمل عن بُعد وتحقيق رضا الموظفين وكفاءة التواصل الداخلي.

ومن هذا المنطلق، يسعى هذا البحث إلى تحليل تأثير العمل عن بُعد في شركات الاتصالات من خلال دراسة علاقته بكفاءة التواصل الداخلي، والرضا الوظيفي، والأداء التنظيمي، مع تحديد التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيقه بفعالية في هذا القطاع المؤثر. كما يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية مدعومة بالأدلة لمساعدة شركات الاتصالات على تحسين أساليب الإدارة الرقمية وضمان استدامة بيئة العمل الافتراضية، بما يعزز القدرة على التكيف مع التغيرات المستقبلية في سوق العمل الرقمي. ويأمل البحث أيضاً في سد فجوات المعرفة الحالية المتعلقة بتأثير العمل عن بُعد على الأداء التنظيمي في السياق السعودي وتقديم نموذج يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية.

1.2. مشكلة الدراسة

يمرّ قطاع الاتصالات بتحول مستمر في أنماط العمل نتيجة تبني أسلوب العمل عن بُعد، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الفهم الأكاديمي والتطبيقي لكيفية تأثير هذا النمط على الأداء التنظيمي والتواصل الداخلي والرضا الوظيفي، وهو ما يفرض الحاجة لإجراء دراسة شاملة لتسليط الضوء على هذا الموضوع الحيوي

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تركز معظم الدراسات السابقة على العمل عن بُعد في قطاعات عامة أو مؤسسات حكومية، ولم تقدم تحليلاً معمقاً لشركات الاتصالات التي تتميز بطبيعتها الخاصة في الاعتماد على التنسيق الفوري والدعم الفني المستمر. كما أن الفجوة تشمل عدم توضيح العلاقة بين العمل عن بُعد ومستويات الأداء التنظيمي، وكفاءة التواصل الداخلي، والرضا الوظيفي للموظفين، مما يترك ثغرة كبيرة في المعرفة النظرية حول كيفية تطبيق هذا النمط بفعالية في هذا القطاع المتميز.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، هناك نقص في السياسات والإجراءات العملية لدى شركات الاتصالات لإدارة العمل عن بُعد بشكل فعال. كما تعاني هذه الشركات من تفاوت كبير في مستويات الإنتاجية والكفاءة بين الموظفين، وغياب آليات واضحة للتغلب على التحديات اليومية المرتبطة بالبيئة الافتراضية، مثل صعوبات التواصل، ومتابعة الأداء، وتحقيق رضا الموظفين، مما يجعل البحث في هذا الجانب أمراً ضرورياً لتطوير حلول عملية قابلة للتطبيق.

السؤال الرئيسي

“ما تأثير العمل عن بُعد على الأداء التنظيمي، وكفاءة التواصل الداخلي، والرضا الوظيفي في شركات الاتصالات، وما التحديات التي تواجه تطبيقه بشكل فعال؟

1.3. أهمية الدراسة

تلعب دراسة أثر العمل عن بُعد في شركات الاتصالات دوراً حيوياً في تعزيز الفهم العلمي والتطبيقي لهذا الموضوع المتطور. مع التحولات الرقمية السريعة واعتماد المؤسسات على أساليب العمل عن بُعد، أصبح من الضروري فهم تأثير هذا النمط على الأداء التنظيمي والتواصل الداخلي والرضا الوظيفي. عدم دراسة هذا التأثير بدقة يؤدي إلى فجوات معرفية قد تحد من قدرة الشركات على اتخاذ قرارات إدارية فعالة. معالجة هذه المشكلة توفر إطاراً علمياً عملياً لفهم التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بُعد في بيئة شركات الاتصالات. كما يساهم البحث في سد الفجوة بين الوضع الحالي والمرغوب في إدارة بيانات العمل الحديثة. هذا الفهم المتعمق يعزز كفاءة العمليات التنظيمية ويعطي قيمة علمية وعملية للمعرفة المكتسبة من الدراسة. وبذلك، يصبح البحث ضرورياً لتوجيه السياسات واتخاذ القرارات المستندة إلى الأدلة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في إسهامها المباشر في إثراء المعرفة الأكاديمية حول العمل عن بُعد وتأثيره على الأداء التنظيمي، وكفاءة التواصل الداخلي، والرضا الوظيفي. تساهم الدراسة في تحديد الفجوات المعرفية في الأدبيات الحالية وتقديم مفاهيم ونماذج جديدة لفهم العلاقة بين هذه المتغيرات. كما توفر إطاراً نظرياً متكاملًا يمكن الباحثين من تطوير الدراسات المستقبلية وتعزيز النظريات المتعلقة بإدارة العمل الافتراضي في بيئات شركات الاتصالات. ومن خلال هذا الإسهام، تعزز الدراسة فهم أفضل للممارسات التنظيمية وأساليب القيادة الفعالة في سياق العمل عن بُعد. كما تساهم النتائج في تقديم رؤى جديدة تساعد على بناء أسس نظرية متينة تسد الفجوات السابقة في المعرفة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في تقديم توصيات عملية وقابلة للتنفيذ لشركات الاتصالات ومديري الموارد البشرية فيها. تساعد نتائج البحث على تطوير سياسات واضحة لضمان الإنتاجية، وتعزيز كفاءة التواصل الداخلي، وتحقيق رضا الموظفين في بيئة العمل الافتراضية. كما توفر الدراسة حلولاً للتحديات اليومية مثل صعوبات التنسيق والمتابعة وتحقيق التوازن بين العمل والحياة. وتساهم هذه النتائج في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز استدامة بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، تساعد الدراسة الشركات على تبني استراتيجيات مبتكرة تدعم المرونة والتكيف مع التحولات الرقمية المستمرة في سوق العمل، مما يجعل البحث ذا قيمة عملية عالية.

• المراجع

- Alotaibi, M.N. & Alharbi, Z.H. (2022) 'Sentiment Analysis to Explore User Perception of Teleworking in Saudi Arabia', International Journal of Advanced Computer Science and Applications (IJACSA), 13(5). Available at: <https://thesai.org/Publications/ViewPaper?Code=IJACSA&Issue=5&SerialNo=65&Volume=13> (Accessed: 30 October 2025).
- Baakeel, O.A. (2021) 'Impacts of Remote Working on Employees During the COVID-19 Pandemic', International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies, 12(10), pp. 1-14. Available at: <https://tuengr.com/A12/12A10/12A10G.html> (Accessed: 30 October 2025).
- Ma, J. (2021) 'Telework Triggered by Epidemic: Effective Communication Improvement of Telecommuting in Workgroups during COVID-19', American Journal of Industrial and Business Management, 11(02). Available at: https://www.scirp.org/html/6-2121992_107298.htm (Accessed: 30 October 2025).
- OECD (2021) Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects. Available at: https://www.oecd.org/publications/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects_5b0f89ee-en.htm (Accessed: 30 October 2025).
- Hassounah, M., Raheel, H. & Alhefzi, M. (2020) 'Digital Response During the COVID-19 Pandemic in Saudi Arabia', Journal of Medical Internet Research, 22(9). Available at: <https://www.jmir.org/2020/9/e19338> (Accessed: 30 October 2025).

1.1. أسئلة الدراسة

1.2. أهداف الدراسة

1.3. فرضيات الدراسة

1.4. نموذج الدراسة

1.5. منهجية الدراسة

1.6. الدراسة الميدانية

1.7. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع