

Final Project 2

Code: MGM 497

Faculty of Management
Midocean University

تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل

أسم الطالب
علي ابراهيم ال خلف

مشروع تخرج- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

2025- الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	4
1.1. المقدمة:	5
1.2. مشكلة الدراسة	7
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	7
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	7
1.3. أهمية الدراسة	8
1.3.1. على المستوى النظري:	8
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة الدراسة	9
1.5. أهداف الدراسة	9
1.6. فرضيات الدراسة	9
1.7. نموذج الدراسة	10
1.8. المجال المقترح للدراسة	11
1.9. منهجية الدراسة	12
1.10. الدراسة الميدانية	13
1.11. مخطط المشروع المقترح	13
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	14
2.1. المقدمة:	15
2.2. المتغير المستقل	16
2.3. المتغير التابع	17
2.3.1. الأداء الوظيفي	17
2.3.2. التوازن بين الحياة و العمل	17
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	18
2.5. الخاتمة	19
قائمة المراجع	21

جدول المحتويات

23	الملحقات
24	جدول الملحقات
25	3. الفصل الثالث
26	3.1 المقدمة
27	3.2 التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث
27	3.3 تصميم البحث (بحلة البحثي)
28	3.4 مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينات
29	3.5 طريقة جمع البيانات
29	3.6 انواع البيانات
30	3.7 اجرائات التحليل الاحصائي
31	3.8 الخاتمة
33	4. الفصل الرابع
33	4.1 مقدمة
33	4.2 توصيف عينة الدراسة
35	4.3 اختبار الصدق و الثبات للاستبيان
36	4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث
37	4.5 اختبار الفرضيات و مناقشة النتائج
40	4.6 الخاتمة
41	5 الفصل الخامس
43	5.2 حدود الدراسة و الدراسات المستقبلية
44	5.3 توصيات الدراسة
45	5.4 الخاتمة

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في السنوات الأخيرة، شهد سوق العمل تغيرات جوهرية نتيجة التطورات التقنية والرقمية المتسارعة، مما أدى إلى بروز نمط جديد من أنماط العمل، وهو "العمل عن بعد". وقد أصبح هذا النمط أكثر شيوعًا خاصة بعد جائحة كوفيد-19، حيث اضطرت العديد من المؤسسات إلى اعتماد هذا النموذج لضمان استمرارية الأعمال وتقليل المخاطر الصحية. ورغم أن هذا التحول فرضته ظروف استثنائية، إلا أنه فتح الباب أمام تساؤلات واسعة حول فعاليته على المدى البعيد، خاصة فيما يتعلق بأداء الموظفين وجودة حياتهم العملية والشخصية.

تكمن المشكلة في أن العمل عن بعد يُعد سلاحًا ذا حدين؛ فقد يمنح الموظف مرونة في تنظيم وقته ويقلل من ضغوط التنقل اليومي، إلا أنه في المقابل قد يؤدي إلى تداخل حدود الحياة المهنية بالحياة الشخصية، مما قد يؤثر سلبًا على التركيز والإنتاجية، وبالتالي على الأداء الوظيفي. كما تختلف تجربة الموظفين مع هذا النمط من العمل باختلاف ظروفهم وطبيعتهم وظائفهم، وهو ما يستدعي دراسة علمية لفهم هذه التباينات وتحليل أبعادها.

تبرز أهمية هذا البحث في كونه يتناول موضوعًا حديثًا وواقعيًا يمس شريحة كبيرة من القوى العاملة، كما يساهم في سد الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير العمل عن بعد في السياق المحلي داخل المملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى ذلك، فإن نتائج هذا البحث ستُسهم في توجيه صناع القرار داخل المؤسسات إلى تبني سياسات مناسبة تحقق التوازن بين متطلبات العمل وراحة الموظف النفسية والاجتماعية.

ويهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي، ومدى تأثيره على قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين حياته الشخصية والعملية. كما يسعى إلى رصد أبرز التحديات التي تواجه الموظفين أثناء العمل عن بعد، واقتراح حلول عملية لتحسين التجربة وضمان الاستفادة القصوى من هذا النمط.

وسيستخدم البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توزيع استبيان إلكتروني على عينة من موظفي القطاع الخاص ممن يعملون بنظام العمل عن بعد، سواء بشكل كلي أو جزئي. وسيتم تحليل النتائج باستخدام أدوات إحصائية للوصول إلى استنتاجات دقيقة تدعم الأهداف البحثية.

1.2. مشكلة الدراسة

مع توسع تطبيق نمط العمل عن بعد، تزايد الاهتمام الأكاديمي والمهني بفهم تأثير هذا التحول على جوانب متعددة من بيئة العمل، وعلى رأسها الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. رغم وجود العديد من الدراسات حول هذا الموضوع في السياقات العالمية، إلا أن هناك نقصاً ملحوظاً في الدراسات التي تعالج هذا التأثير في البيئة المحلية السعودية، خاصة في القطاع الخاص، مما يُظهر الحاجة إلى بحث ميداني يغطي هذه الجوانب.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

محدودية الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين العمل عن بعد وكل من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل
تركيز أغلب الأدبيات السابقة على الجوانب التقنية أو التنظيمية للعمل عن بعد دون التعمق في التأثيرات النفسية و السلوكية على الموظف

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

غياب دراسات ميدانية سعودية حديثة تقيس تجارب الموظفين في القطاع الخاص مع العمل عن بعد
قلة البيانات التي توضح كيف يؤثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظف في سياق ثقافي وتنظيمي مختلف

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

ما هو تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تُساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين العمل عن بعد وكل من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل. كما توفر إطارًا نظريًا يساعد الباحثين في المستقبل على بناء دراسات مقارنة أو تطوير نماذج جديدة لفهم هذه الظاهرة في السياقات المحلية والعربية

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

توفر نتائج هذه الدراسة معلومات عملية يمكن أن تساعد مديري الموارد البشرية وأصحاب القرار في تصميم وتنفيذ سياسات فعالة للعمل عن بعد تراعي مصلحة الموظف والمؤسسة على حد سواء، وتساهم في تحسين الأداء العام وزيادة رضا الموظفين. كما تقدم الدراسة توصيات قابلة للتطبيق في بيئات العمل المختلفة ضمن القطاع الخاص في المملكة

1.4. أسئلة الدراسة

يعتمد هذا البحث على عدد من الأسئلة الرئيسية والفرعية التي تهدف إلى فهم العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، ومن أبرزها:

- ما مدى تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في المملكة؟
- كيف يؤثر العمل عن بعد على قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين حياته الشخصية والمهنية؟
- ما التحديات التي يواجهها الموظفون أثناء العمل عن بعد؟
- هل يختلف تأثير العمل عن بعد باختلاف الجنس أو الفئة العمرية أو المستوى الإداري؟

1.5. أهداف الدراسة

هدف هذا البحث إلى:

- تحليل تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص.
- دراسة العلاقة بين العمل عن بعد وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
- تحديد أبرز التحديات التي تواجه الموظفين أثناء العمل عن بعد.
- تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تحسين تجربة العمل عن بعد وزيادة فعالية هذا النمط.

1.6. فرضيات الدراسة

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على الأداء الوظيفي.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التوازن بين الحياة والعمل.

- تختلف آثار العمل عن بعد باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس – العمر – طبيعة العمل – عدد أيام العمل عن بعد).

1.7. نموذج الدراسة

تضمن نموذج الدراسة متغيراً مستقلاً هو: العمل عن بعد ومتغيرين تابعين هما: الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.

النموذج المقترح:

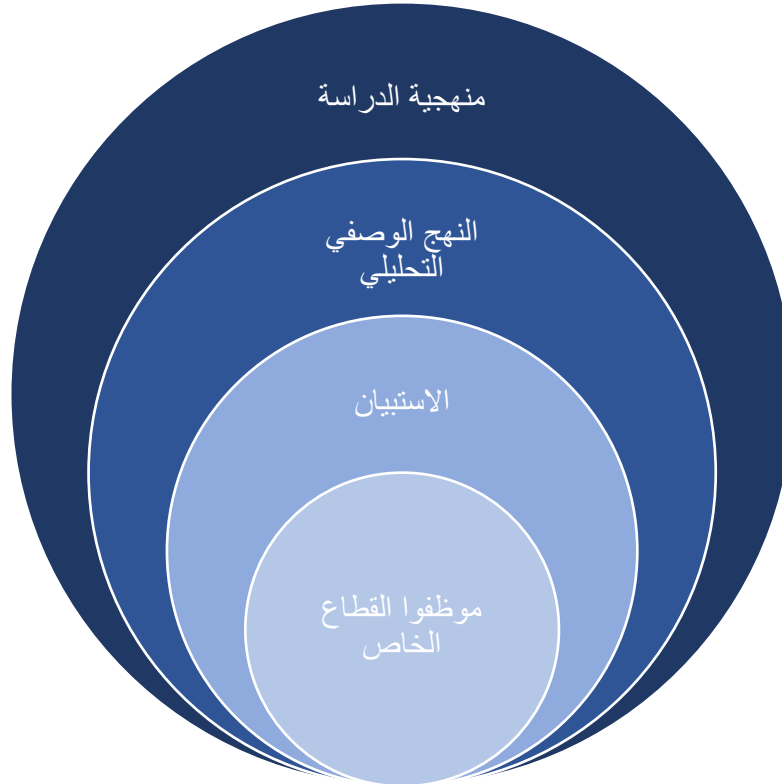


1.8. المجال المقترح للتطبيق

اختيار موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية كمجال لتطبيق هذه الدراسة، نظرًا لما يشهده هذا القطاع من تحولات متسارعة في أنماط العمل، وخصوصًا بعد جائحة كوفيد-19. وتُعد بيئة العمل في القطاع الخاص بيئة متنوعة من حيث نوع الوظائف وطبيعة المهام، مما يجعلها مجالًا مناسبًا لدراسة تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. كما أن السياسات المتعلقة بالعمل المرن تختلف من شركة لأخرى، وهو ما يتيح رصد تجارب متنوعة واستخلاص نتائج قابلة للتطبيق العملي على نطاق أوسع.

1.9. منهجية الدراسة

سيعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة من موظفي القطاع الخاص الذين يعملون عن بعد. وسيتم استخدام أدوات إحصائية لتحليل البيانات مثل التكرارات والنسب المئوية والانحدار البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات.



1.10. الدراسة الميدانية

ستتم الدراسة الميدانية من خلال توزيع استبيان إلكتروني موجه لموظفي القطاع الخاص في المملكة، الذين يعملون عن بعد (كليًا أو جزئيًا)، مع مراعاة تنوع العينة من حيث الجنس، العمر، وطبيعة العمل. سيتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS أو Google Sheets بحسب الحاجة.

1.11. مخطط المشروع المقترح

الأسبوع	النشاط
1	مراجعة الدراسات السابقة وبناء الإطار النظري
2	إعداد الاستبيان وتجريبه
3	توزيع الاستبيان وجمع البيانات
5	تحليل البيانات
7	كتابة النتائج والتوصيات
9	المراجعة والتنسيق
10	تسليم المشروع النهائي

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يُعد العمل عن بعد من الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين خلال العقد الأخير، خصوصًا بعد جائحة كوفيد-19 التي دفعت المؤسسات إلى إعادة النظر في أساليب إدارة الموارد البشرية. وتنوعت الدراسات بين تلك التي ركزت على تأثيره على الأداء الوظيفي، وتلك التي اهتمت بآثاره على التوازن بين الحياة والعمل. في هذا الفصل سيتم استعراض أبرز الدراسات السابقة ذات العلاقة، مع التركيز على نقاط القوة والقصور التي تساعد في تحديد الفجوة البحثية.

2.2. المتغير المستقل: العمل عن بعد

تناولت العديد من الدراسات مفهوم العمل عن بعد من زوايا متعددة.

- دراسة: **Bloom et al. (2015)** أجريت على إحدى الشركات الصينية (Ctrip) وأظهرت أن العمل عن بعد أدى إلى زيادة الإنتاجية بنسبة 13% بسبب تقليل فترات الاستراحة والغياب.
- دراسة: **Allen et al. (2021)** ركزت على السياق الأمريكي وبيّنت أن العمل المرن ساعد الموظفين على الشعور بالاستقلالية وتحقيق رضا وظيفي أكبر، لكن مع وجود تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية.
- دراسة: **Alghamdi (2021)** دراسة سعودية أشارت إلى أن الموظفين في القطاع الخاص بالملكة ينظرون للعمل عن بعد بإيجابية خاصة من ناحية توفير الوقت، إلا أنهم يواجهون صعوبة في إدارة الحدود بين العمل والحياة الأسرية.
- **Aldohyan, L. A. (2025)** دراسة سعودية في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة: وجدت أن العمل عن بعد يحسن الأداء ولكن يواجه تحديات مثل ضعف التواصل.
- **Effects of Working from Home on Job Performance in Saudi Context**
– (2023) زيادة الأداء مرتبطة بمواقف ومشاعر الموظف تجاه العمل عن بعد، وبعض التصورات السلبية قد تؤثر عكسياً.
- **Remote Work Implications on Productivity... Saudi Financial Sector (2023)**
– العمل عن بعد يعزز رضا الموظف، والإنتاجية ترتفع خاصة في قطاع التمويل، لكن التحديات تشمل العزلة وضعف التعلم الاجتماعي.

2.3. المتغير التابع:

2.3.1. الأداء الوظيفي

(Dutcher 2012): بينت أن العمل عن بعد يمكن أن يرفع الإنتاجية في المهام الإبداعية، لكنه قد يقللها في المهام الروتينية التي تتطلب متابعة مستمرة.

(Gajendran & Harrison 2007): أوضحت أن العمل عن بعد له تأثيرات إيجابية معتدلة على الأداء الوظيفي، لكنه مشروط بوجود دعم تنظيمي واضح وأدوات تقنية فعالة.

(Alqahtani, 2022): أشارت إلى أن أداء الموظفين السعوديين العاملين عن بعد مرتبط بمدى وضوح الأهداف وتوفر أدوات الاتصال الرقمي داخل المؤسسة.

2.3.2. التوازن بين الحياة و العمل

(Hill et al. 2003): توصلت إلى أن الموظفين عن بعد يتمتعون بمرونة أكبر في موازنة التزاماتهم الأسرية والمهنية، لكن قد يواجهون زيادة في ساعات العمل الفعلية.

(Kossek et al. 2014): أوضحت أن العمل المرن يمكن أن يحسن التوازن بين الحياة والعمل، لكن ذلك يعتمد على ثقافة المؤسسة ومدى دعمها للمرونة.

(Al-Mutairi, 2020): أظهرت أن الموظفين في الكويت الذين يعملون عن بعد واجهوا صعوبة في الفصل بين الأدوار العائلية والوظيفية، مما انعكس على مستويات الرضا الوظيفي.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

Choudhury et al. (2020): [?]دراسة على شركات تقنية أمريكية، وجدت أن العمل عن بعد أدى إلى تحسين الأداء العام للشركات، لكنه خلق تحديات في التواصل والتنسيق بين الفرق.

Delanoeije et al. (2019): [?]بينت أن العمل عن بعد يساهم في تحسين التوازن بين الحياة والعمل على المدى القصير، لكنه قد يؤدي إلى إرهاق نفسي إذا لم يُدار بشكل صحيح.

دراسة سعودية (Al-Saif, 2023): أوضحت أن التأثير المزدوج للعمل عن بعد يظهر بشكل أوضح لدى النساء الموظفات، حيث ساعدهن في تحقيق مرونة أفضل، لكنه زاد من الضغط الأسري.

Nakrošienė et al. (2019): دراسة لعدد من الشركات الأوروبية، أشارت إلى أن العمل عن بعد يرفع من رضا الموظفين ويزيد من مرونتهم، لكنه قد يقلل من جودة التواصل الفوري مع الزملاء مما ينعكس سلبًا على بعض جوانب الأداء.

Al-Harbi (2022): دراسة سعودية على موظفي القطاع الحكومي، أظهرت أن العمل عن بعد ساهم في رفع الكفاءة وتقليل التغيب، لكنه في بعض الحالات قلل من روح الفريق بسبب ضعف التفاعل المباشر.

2.5. الخاتمة

يتضح من الدراسات السابقة أن العمل عن بعد يمثل سلاحًا ذا حدين؛ فمن جهة يمكن أن يعزز الأداء الوظيفي ويمنح الموظف مرونة أكبر، ومن جهة أخرى قد يؤدي إلى تحديات في إدارة الوقت والتوازن بين الأدوار الحياتية. معظم الدراسات الأجنبية أثبتت فوائد واضحة لهذا النمط من العمل، بينما الدراسات العربية – خاصة في السعودية – ما تزال محدودة وتحتاج إلى مزيد من البحث الميداني لفهم أبعاده الثقافية والتنظيمية. وهنا تكمن الفجوة البحثية التي يسعى هذا المشروع إلى سدها.

جدول ملخص الدراسات السابقة

الملاحظات	النتائج الرئيسية	المتغيرات	الدولة/السياق الباحث/السنة
سياق شركة واحدة	زيادة الإنتاجية 13%	العمل عن بعد – الأداء	الصين Bloom et al. (2015)
يعتمد على طبيعة العمل	إيجابي للمهام الإبداعية، سلبي للروتينية	العمل عن بعد – الأداء	أمريكا Dutcher (2012)
مشروط بالدعم التنظيمي	تأثير إيجابي معتدل	العمل عن بعد – الأداء	أمريكا Gajendran & Harrison (2007)
تحدي الإرهاق	مرونة أعلى لكن ساعات أطول	العمل عن بعد – التوازن	أمريكا Hill et al. (2003)
ثقافة العمل عامل أساسي	مرونة أكبر إذا المؤسسة داعمة	العمل عن بعد – التوازن	أمريكا Kossek et al. (2014)
دراسة محلية	توفير وقت لكن صعوبة في الفصل	العمل عن بعد – التوازن	السعودية Alghamdi (2021)
نقص الدراسات الميدانية	الأداء مرتبط بوضوح الأهداف	العمل عن بعد – الأداء	السعودية Alqahtani (2022)
جانب اجتماعي مهم	تأثير مزدوج أقوى على النساء	العمل عن بعد – الأداء والتوازن	السعودية Al-Saif (2023)

قائمة المراجع

مراجع عربية

- نورة الحميد. (2021). أثر العمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية: دراسة على موظفات القطاع الخاص في السعودية. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 18(2)، 62.45-
- محمد الزهراني. (2020). التحديات التي تواجه المؤسسات السعودية في تطبيق العمل عن بعد بعد جائحة كورونا. مجلة الإدارة والتنمية، 12(4)، 95.77-
- سعيد القحطاني. (2022). أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الخاص في السعودية. المجلة العربية للدراسات الإدارية، 8(3)، 118.101-
- حمد المطيري. (2020). العمل عن بعد وأثره على الرضا الوظيفي في بيئة العمل الخليجية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 46(1)، 39.21-
- منى الشافعي. (2023). العمل المرن ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسات السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 15(2)، 103.85-

مراجع إنجليزية

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
<https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
<https://doi.org/10.1093/qje/qju032>

- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–421. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Dutcher, E. G. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. *The Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355–363.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2014). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 303–318.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>

الملحقات

الملحق (1): استبيانات متغيرات البحث

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وهي:

- المتغير المستقل: العمل عن بعد
 - المتغيرات التابعة: الأداء الوظيفي – التوازن بين الحياة والعمل
- تم إعداد الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) الذي يتدرج من:
- 1= أعارض بشدة
2= أعارض
3= محايد
4= أوافق
5= أوافق بشدة

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- الفئة العمرية: ☐ أقل من 30 ☐ من 30 إلى 40 ☐ من 41 إلى 50 ☐ أكثر من 50
- المستوى الوظيفي: ☐ إداري ☐ إشرافي ☐ تنفيذي
- عدد أيام العمل عن بعد أسبوعياً: ☐ يوم واحد ☐ يومان ☐ 3 أيام فأكثر
- سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 ☐ أكثر من 10

الجزء الثاني: متغير العمل عن بعد (المتغير المستقل)

1. أستطيع أداء مهامي بكفاءة أثناء العمل عن بعد.
2. تتوفر لدي الأدوات التقنية اللازمة للعمل عن بعد.
3. التواصل مع الزملاء والإدارة فعال أثناء العمل عن بعد.
4. العمل عن بعد يتيح لي مرونة في تنظيم وقتي.

5. أرى أن نظام العمل عن بعد مناسب لطبيعة عملي.

الجزء الثالث: متغير الأداء الوظيفي

1. أتمكن من إنجاز المهام في الوقت المحدد أثناء العمل عن بعد.

2. جودة عملي لم تتأثر بالعمل عن بعد.

3. أحقق الأهداف المطلوبة مني رغم العمل عن بعد.

4. إنتاجيتي لم تقل أثناء العمل من المنزل.

الجزء الرابع: متغير التوازن بين الحياة والعمل

1. أستطيع الموازنة بين التزاماتي العائلية والعملية.

2. العمل عن بعد ساعدني على قضاء وقت أطول مع أسرتي.

3. أتمكن من الفصل بين وقت العمل ووقت الراحة في المنزل.

4. أشعر بالرضا و التوازن بين عملي وحياتي الشخصية.

جدول أدوات البحث

المصدر	طريقة القياس	عدد الفقرات	نوع الأداة المستخدمة	المتغير
Bloom et al. (2015)، Alghamdi (2021)	مقياس ليكرت الخماسي	5	استبيان من إعداد الباحث بالاعتماد على دراسات سابقة	العمل عن بعد (المتغير المستقل)
Dutcher (2012)، Alqahtani (2022)	مقياس ليكرت الخماسي	4	استبيان من إعداد الباحث مستند إلى دراسات Dutcher (2012)، Alqahtani (2022)	الأداء الوظيفي
Hill et al. (2003)، Kossek et al. (2014)	مقياس ليكرت الخماسي	4	استبيان من إعداد الباحث	التوازن بين الحياة والعمل
من إعداد الباحث	تصنيفية	5	أسئلة تعريفية مغلقة	البيانات الديموغرافية

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح منهجية البحث والإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة للوصول إلى النتائج التي تحقق أهدافها. يتناول هذا الفصل توضيح التصميم البحثي، وتعريف المتغيرات إجرائيًا، ووصف مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى أساليب جمع البيانات والأدوات المستخدمة في التحليل الإحصائي. وقد تم تصميم هذه المنهجية بما يتوافق مع طبيعة الموضوع وأهدافه المتمثلة في دراسة تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

1. العمل عن بعد (المتغير المستقل):

هو أسلوب عمل يسمح للموظف بأداء مهامه ومسؤولياته خارج مقر العمل الرسمي باستخدام الوسائل التقنية الحديثة مثل الإنترنت وأدوات الاتصال الإلكتروني. ويُقاس من خلال خمسة مؤشرات تمثل درجة المرونة، توفر الأدوات التقنية، فعالية التواصل، وكفاءة الأداء أثناء العمل من المنزل، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

2. الأداء الوظيفي (المتغير التابع الأول):

يقصد به مستوى جودة وكفاءة إنجاز الموظف لمهامه وأهدافه الوظيفية المحددة، ويُقاس من خلال أربعة بنود تتعلق بالإنجاز في الوقت المحدد، جودة العمل، تحقيق الأهداف، ومستوى الإنتاجية أثناء العمل عن بعد.

3. التوازن بين الحياة والعمل (المتغير التابع الثاني):

هو قدرة الموظف على التوفيق بين متطلبات عمله ومسؤولياته الأسرية والاجتماعية دون تعارض بين الجانبين، ويُقاس عبر أربعة مؤشرات تشمل المرونة، الوقت المخصص للأسرة، وضوح الحدود بين العمل والحياة الشخصية، والرضا العام.

3.3 تصميم البحث (بصلة البحث)

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية وتحليل العلاقات بين المتغيرات. المنهج الوصفي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، بينما يتيح التحليل الإحصائي تحديد طبيعة العلاقة بين العمل عن بعد (المتغير المستقل) وكل من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل (المتغيرين التابعين). وقد تم استخدام أداة الاستبيان الإلكتروني لجمع البيانات من عينة تمثل موظفي القطاع الخاص في المملكة، وتحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي المناسبة.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث:

يتكون من جميع موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية الذين يعملون بنظام العمل عن بعد سواء بشكل كامل أو جزئي. ويُقدر حجم هذا المجتمع بالآلاف، لذلك تم اختيار عينة ممثلة لتمثل فئات مختلفة من الجنسين، والفئات العمرية، والمستويات الوظيفية.

عينة البحث:

تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين من مختلف الشركات الخاصة التي تطبق نظام العمل عن بعد. بلغ حجم العينة 45 مشاركًا تقريبًا، تم اختيارهم لضمان التنوع والتمثيل الجيد لمجتمع الدراسة.

مبرر اختيار العينة:

اختيرت العينة من موظفي القطاع الخاص نظرًا لتباين تطبيق سياسات العمل عن بعد بين الشركات واختلاف ثقافة العمل، مما يثري النتائج ويعزز شمولية الدراسة.

3.5 طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان الإلكتروني الذي صُمم وفق مقياس ليكرت الخماسي، حيث يمثل (1) “أعارض بشدة” و(5) “أوافق بشدة”.
تضمن الاستبيان أربعة أقسام:

1. البيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، عدد أيام العمل عن بعد، سنوات الخبرة).
2. أسئلة متعلقة بالعمل عن بعد (5 فقرات).
3. أسئلة الأداء الوظيفي (4 فقرات).
4. أسئلة التوازن بين الحياة والعمل (4 فقرات).

تم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل المهني لضمان وصوله إلى أكبر عدد ممكن من الموظفين العاملين عن بعد.

3.6 أنواع البيانات

تتكون البيانات المستخدمة في هذه الدراسة من نوعين:

- **بيانات أولية:** تم جمعها مباشرة من خلال الاستبيان الإلكتروني الموجه إلى عينة الدراسة.
- **بيانات ثانوية:** تم الاعتماد عليها من خلال مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات النظرية المتعلقة بالعمل عن بعد والأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج **SPSS** لتحليل البيانات المجمعة وفق الخطوات التالية:

1. **التحليل الوصفي**: لاستخراج التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة.
2. **اختبار الثبات (كرونباخ ألفا)**: للتحقق من موثوقية فقرات الاستبيان.
3. **التحليل الارتباطي: (Pearson Correlation)** لقياس قوة واتجاه العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.
4. **التحليل الانحداري البسيط والمتعدد**: لاختبار الفرضيات وتحديد مدى تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة.

3.8 الخاتمة

يُعد هذا الفصل حجر الأساس في الدراسة، إذ يوضح الخطوات العلمية التي سيتم اتباعها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. وقد تم تصميم المنهجية بما يتلاءم مع أهداف البحث ومتغيراته، وبما يضمن مصداقية النتائج وقابليتها للتطبيق في بيئة العمل السعودية. وسيتم في الفصل الرابع عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية التي تم تنفيذها باستخدام الاستبيان الإلكتروني الموجه لموظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية الذين يعملون بنظام العمل عن بعد كلياً أو جزئياً.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (45) موظفًا وموظفة من القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. وفيما يلي أبرز خصائصهم الديموغرافية:

4.2.1 توزيع العينة حسب الجنس

- ذكور: 30 مشاركًا بنسبة تقريبية 66.7% من إجمالي العينة.
 - إناث: 15 مشاركة بنسبة تقريبية 33.3%.
- هذا يوضح أن أغلبية المشاركين من الذكور، مع وجود تمثيل مناسب للإناث في العينة.

4.2.2 توزيع العينة حسب الفئة العمرية

أظهرت النتائج أن الفئات العمرية توزعت كالتالي تقريباً:

- من 30 إلى أقل من 40 سنة: 22 مشاركًا) حوالي 48.9%.
- من 41 إلى 50 سنة: 13 مشاركًا) حوالي 28.9%.
- أقل من 30 سنة: 7 مشاركين) حوالي 15.6%.
- أكثر من 50 سنة: 2 مشاركين) حوالي 4.4%.
- فئة أخرى مذكورة (من 36 إلى 45 سنة): مشارك واحد) حوالي 2.2%.

يتضح أن أغلب المشاركين من الفئة العمرية (30-40) سنة، وهي فئة في منتصف الحياة المهنية، تليها الفئة (41-50) سنة.

4.2.3 توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي

- موظف إداري: 24 مشاركًا) حوالي 53.3%.
 - مشرف / رئيس قسم: 12 مشاركًا) حوالي 26.7%.
 - مدير: 9 مشاركين) حوالي 20%.
- أي أن أكثر من نصف العينة في وظائف إدارية تنفيذية، مع تمثيل جيد للمستويات الإشرافية والإدارية العليا، وهذا يدعم تنوع وجهات النظر حول العمل عن بعد.

4.2.4 توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

- أكثر من 10 سنوات: 27 مشاركًا) حوالي 60%.
 - أقل من 5 سنوات: 11 مشاركًا) حوالي 24.4%.
 - من 5 إلى 10 سنوات: 7 مشاركين) حوالي 15.6%.
- يتضح أن أغلب المشاركين لديهم خبرة عملية طويلة تزيد عن 10 سنوات، مما يعطي مصداقية أكبر لآرائهم حول تأثير العمل عن بعد على أدائهم وتوازن حياتهم.

4.2.5 توزيع العينة حسب عدد أيام العمل عن بعد أسبوعيًا

- أظهرت النتائج أن عدد أيام العمل عن بعد يتوزع كما يلي تقريبًا:
- يوم واحد عن بعد في الأسبوع: 17 مشاركًا) حوالي 37.8%.
 - يومان عن بعد: 5 مشاركين) حوالي 11.1%.
 - 3 أيام فأكثر عن بعد: 16 مشاركًا) حوالي 35.6%.
 - لا يعمل عن بعد أو يعمل حضورياً في الغالب / حالات خاصة: 7 مشاركين) حوالي 15.6%.
- هذا يشير إلى أن أغلبية العينة تمارس العمل عن بعد بشكل جزئي (يوم إلى ثلاثة أيام في الأسبوع)، بينما نسبة أقل تعمل بشكل حضوري كامل أو نادرًا عن بعد.

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

صدق الأداة (الصدق الظاهري وصدق المحتوى)

تم إعداد الاستبيان بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بالعمل عن بعد، والأداء الوظيفي، والتوازن بين الحياة والعمل، كما ذكر في الفصل الثاني. ولضمان صدق المحتوى، تم:

- صياغة الفقرات باللغة العربية الواضحة البعيدة عن التعقيد.
 - عرض الاستبيان على مشرف المقرر للتأكد من مناسبة البنود لأهداف الدراسة.
 - التأكد من تغطية البنود لأبعاد المتغيرات الثلاثة (العمل عن بعد – الأداء – التوازن).
- بناءً على ذلك يمكن القول إن الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الصدق الظاهري وصدق المحتوى.

4.3.2 ثبات الأداة (كرونباخ ألفا)

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات فقرات الاستبيان على النحو التالي:

- ثبات محور العمل عن بعد (5 فقرات):
 - معامل كرونباخ ألفا 0.81 ثبات جيد.
- ثبات محور الأداء الوظيفي (4 فقرات):
 - معامل كرونباخ ألفا 0.90 ثبات عالٍ جدًا.
- ثبات محور التوازن بين الحياة والعمل (4 فقرات):
 - معامل كرونباخ ألفا 0.82 ثبات جيد.
- ثبات الاستبيان ككل (جميع الفقرات):
 - معامل كرونباخ ألفا 0.93 ثبات ممتاز.

وهذا يعني أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، ويمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).

4.4.1 متغير العمل عن بعد (المتغير المستقل)

يتكون هذا المحور من (5) فقرات. أظهرت النتائج ما يلي (متوسط/5):

- تتوفر لدي الأدوات التقنية اللازمة للعمل عن بعد: متوسط 4.53.
 - العمل عن بعد يتيح لي مرونة في تنظيم وقتي. 4.47.
 - أرى أن نظام العمل عن بعد مناسب لطبيعة عملي. 4.49.
 - أستطيع أداء مهامي بكفاءة أثناء العمل عن بعد. 4.33.
 - التواصل مع الزملاء والإدارة فعال أثناء العمل عن بعد. 4.11.
- كما بلغ متوسط محور العمل عن بعد ككل 4.39 من 5، وهو مستوى مرتفع يدل على أن أغلب المشاركين لديهم اتجاه إيجابي نحو العمل عن بعد من حيث الكفاءة والمرونة وتوفر الأدوات.

4.4.2 متغير الأداء الوظيفي (المتغير التابع الأول)

يتكون هذا المحور من (4) فقرات، وأظهرت النتائج ما يلي:

- أتمكن من إنجاز مهامي في الوقت المحدد أثناء العمل عن بعد. 4.53.
 - إنتاجيتي لم تقل أثناء العمل من المنزل. 4.47.
 - جودة عملي لم تتأثر بالعمل عن بعد. 4.36.
 - أحقق الأهداف المطلوبة مني رغم العمل عن بعد. 4.40.
- وبلغ متوسط محور الأداء الوظيفي ككل 4.44 من 5، مما يشير إلى أن الموظفين يرون أن العمل عن بعد لم يؤثر سلباً على أدائهم، بل حافظوا على مستوى أداء عالٍ.

4.4.3 متغير التوازن بين الحياة والعمل (المتغير التابع الثاني)

يتكون هذا المحور من (4) فقرات، وأظهرت النتائج ما يلي:

- العمل عن بعد ساعدني على قضاء وقت أطول مع أسرتي. 4.44
 - أستطيع الموازنة بين التزاماتي العائلية والعملية. 4.29
 - أتمكن من الفصل بين وقت العمل ووقت الراحة في المنزل. 4.27
 - أشعر بالرضا عن التوازن بين عملي وحياتي الشخصية. 4.22
- وبلغ متوسط محور التوازن بين الحياة والعمل ككل 4.31 من 5، ما يدل على أن المشاركين يشعرون بدرجة جيدة من التوازن، مع استفادة واضحة في جانب الوقت مع الأسرة.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على الأداء الوظيفي.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين متوسط درجات العمل عن بعد ومتوسط درجات الأداء الوظيفي.

- قيمة معامل الارتباط بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي بلغت تقريباً:

○ 0.76 ، وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)

تفسير النتيجة:

هذه النتيجة تشير إلى وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة؛ أي كلما كانت اتجاهات الموظفين نحو العمل عن بعد أكثر إيجابية (توفر أدوات، مرونة، ملاءمة لطبيعة العمل)، ارتفع مستوى أدائهم الوظيفي من حيث الإنجاز في الوقت، جودة العمل، وتحقيق الأهداف.

مقارنة بالدراسات السابقة:

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات مثل Bloom et al. (2015) و Dutcher (2012) و Alqahtani (2022)، التي أشارت إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يحسن الأداء في حال توفر الدعم التنظيمي والأدوات المناسبة.

بناءً على ذلك تُقبل الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التوازن بين الحياة والعمل.

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين متوسط العمل عن بعد ومتوسط التوازن بين الحياة والعمل:

• قيمة معامل الارتباط بين العمل عن بعد والتوازن بين الحياة والعمل بلغت تقريباً:

○ 0.69، وهي دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

تفسير النتيجة:

العلاقة موجبة ومتوسطة إلى قوية؛ أي أن زيادة إيجابية الموظف تجاه العمل عن بعد ترتبط بارتفاع إحساسه بالتوازن بين حياته العملية والشخصية، من حيث المرونة وقضاء وقت أطول مع الأسرة والرضا العام.

مقارنة بالدراسات السابقة:

تنسجم هذه النتيجة مع دراسات Hill et al. (2003) و Kossek et al. (2014) وبعض الدراسات الخليجية مثل Al-Mutairi (2020)، التي أشارت إلى أن العمل عن بعد يساعد في تحسين التوازن بين العمل والأسرة، مع وجود بعض التحديات في إدارة الحدود بين الجانبين.

بناءً على ذلك تُقبل الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة:

تختلف آثار العمل عن بعد باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس – العمر – طبيعة العمل – عدد أيام العمل عن بعد).

أولاً: حسب الجنس

تمت مقارنة متوسطات المتغيرات الرئيسية بين الذكور والإناث، وأظهرت النتائج:

- لا توجد فروق كبيرة في المتوسطات بين الذكور والإناث في العمل عن بعد، الأداء الوظيفي، أو التوازن بين الحياة والعمل.
- الاختبارات الإحصائية (اختبار "ت") لم تُظهر فروقاً دالة إحصائية بين المجموعتين.

تفسير:

هذا يعني أن تأثير العمل عن بعد يبدو متقارباً بين الذكور والإناث في هذه العينة، وأن الجنس لا يشكل عامل اختلاف رئيسي في نظرة الموظفين للعمل عن بعد.

ثانياً: حسب العمر

- أظهرت النتائج أن الفئات الأكبر سناً (خاصة أكثر من 41 سنة) تميل إلى متوسطات أعلى قليلاً في الأداء الوظيفي والتوازن مقارنة بالفئات الأصغر من 30 سنة، لكن الفروق ليست كبيرة جداً.

تفسير:

يمكن تفسير ذلك بأن أصحاب الخبرة الأكبر لديهم قدرة أعلى على تنظيم الوقت وإدارة الحدود بين العمل والحياة، مما يجعل تجربتهم مع العمل عن بعد أكثر استقراراً.

ثالثاً: حسب عدد أيام العمل عن بعد

- الموظفون الذين يعملون عن بعد من يوم إلى ثلاثة أيام أسبوعياً أظهروا مستويات مرتفعة في الأداء والتوازن، مقارنة بمن يعملون حضورياً بالكامل أو نادراً عن بعد.
- الحالات التي يكون فيها الحضور كاملاً أو العمل عن بعد محدوداً جداً قد لا تستفيد بنفس القدر من مزايا هذا النمط.

الخلاصة للفرضية الثالثة:

يمكن القول إن بعض العوامل الديموغرافية (مثل العمر وعدد أيام العمل عن بعد) تؤثر جزئياً في مستوى استفادة الموظف من العمل عن بعد، بينما الجنس لا يظهر كعامل فارق قوي في هذه العينة. وعليه يمكن قبول الفرضية الثالثة جزئياً، مع الإشارة إلى أن الفروق ليست حادة لكنها تعطي اتجاهًا عامًا يمكن البناء عليه في الدراسات القادمة.

4.6 الخاتمة

يُظهر التحليل الإحصائي أن العمل عن بعد في بيئة القطاع الخاص السعودية له تأثير إيجابي واضح على كل من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، بشرط توفر الأدوات التقنية والمرونة والتنظيم الجيد. كما أظهرت النتائج أن الموظفين بشكل عام راضون عن تجربتهم مع العمل عن بعد، وأن هذا النمط من العمل يمكن أن يكون خيارًا استراتيجيًا للمؤسسات إذا تم تطبيقه بطريقة مدروسة.

وسيتم في الفصل الخامس عرض حدود الدراسة والتوصيات والاستنتاجات العامة التي يمكن أن تستفيد منها الشركات والباحثون مستقبلاً.

5 الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.2 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

مثل أي بحث علمي، تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج، ومن أهمها:

1. الحدود المكانية:

- اقتصرَت الدراسة على موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وبالتالي قد تختلف النتائج في قطاعات أخرى مثل القطاع الحكومي أو في دول أخرى.

2. الحدود الزمنية:

- تم جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثالث لعام 2025، أي في فترة زمنية محددة، وقد تتغير اتجاهات الموظفين بمرور الوقت أو مع تغير سياسات العمل عن بعد.

3. الحدود البشرية:

- حجم العينة كان 45 مشاركاً فقط، وهو عدد مناسب لمشروع تخرج، لكنه لا يسمح بتعميم النتائج على جميع موظفي القطاع الخاص بدرجة كبيرة من الدقة.

4. الحدود المنهجية:

- تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان الذاتي، مما يعني أن النتائج تعتمد على آراء الموظفين وتصوراتهم، وليس على قياسات فعلية للأداء من سجلات الشركات.

5. حدود متعلقة بالأداة:

- تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وهو مقياس شائع ولكنه قد يتأثر بميول الأفراد للإجابة الإيجابية أو الحيادية.

مقترحات للدراسات المستقبلية

- إجراء دراسات على عينات أكبر وفي قطاعات مختلفة (القطاع الحكومي، التعليم، القطاع الصحي).
- استخدام بيانات موضوعية عن الأداء (مثل التقارير السنوية أو تقييمات الأداء) بجانب الاستبيان.
- دراسة تأثير العمل عن بعد على متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، وضغوط العمل.
- مقارنة بين الموظفين الذين يعملون عن بعد بشكل كامل والذين يعملون بنظام هجين (جزئي).

5.3 توصيات الدراسة:

استنادًا إلى النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية:

أولاً: توصيات للمنظمات وأصحاب القرار

1. تبني سياسات واضحة للعمل عن بعد:
 - وضع لوائح تنظم عدد أيام العمل عن بعد، وآليات المتابعة، وطرق تقييم الأداء.
2. تعزيز البنية التحتية التقنية:
 - توفير الأدوات والبرامج اللازمة للعمل عن بعد (إنترنت موثوق، أنظمة حضور إلكترونية، برامج تواصل فعالة)، خاصة أن بند توفر الأدوات حصل على متوسط مرتفع.
3. تدريب المديرين والموظفين:
 - تنظيم دورات قصيرة حول إدارة فرق العمل عن بعد، والتواصل الإلكتروني، وتنظيم الوقت.
4. دعم التوازن بين الحياة والعمل:
 - مراعاة أوقات تواصل معقولة، وعدم تحميل الموظفين أعمالاً خارج أوقات الدوام الرسمية قدر الإمكان، للحفاظ على التوازن والرضا الوظيفي.
5. الانتقال إلى نماذج عمل مرنة (هجين):
 - النتائج أظهرت أن من يعملون عن بعد من يوم إلى ثلاثة أيام أسبوعياً لديهم مستويات جيدة من الأداء والتوازن، مما يدعم فكرة تبني نموذج العمل الهجين بدل الحضور الكامل.

ثانياً: توصيات للموظفين

1. تنظيم الوقت ووضع حدود واضحة:
 - تخصيص مكان وزمن محدد للعمل داخل المنزل، ومحاولة الفصل بين وقت العمل ووقت الأسرة.
2. الاستفادة من المرونة:
 - استغلال ميزة المرونة في العمل عن بعد لإنجاز المهام بكفاءة، مع الحفاظ على فترات راحة كافية.
3. التواصل الفعال مع الزملاء والإدارة:
 - استخدام وسائل الاتصال المتاحة بشكل جيد لتجنب الشعور بالعزلة أو سوء الفهم في العمل.

ثالثاً: توصيات للباحثين

- استخدام مناهج بحثية أخرى مثل الدراسات الطولية أو المقارنة بين أكثر من شركة أو قطاع.
- إدخال متغيرات وسيطة مثل (ثقافة المنظمة – نمط القيادة – نوع الوظيفة) لدراسة كيف تؤثر في العلاقة بين العمل عن بعد والأداء والتوازن.

5.4 الخاتمة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

أظهرت النتائج أن:

- لدى الموظفين اتجاهات إيجابية نحو العمل عن بعد من حيث المرونة وتوفر الأدوات.
 - الأداء الوظيفي ظل في مستوى مرتفع، ولم يظهر أن العمل عن بعد سبب انخفاضاً في الإنتاجية أو جودة العمل.
 - العمل عن بعد ساهم في تحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية، خاصة فيما يتعلق بقضاء وقت أطول مع الأسرة.
 - توجد علاقة ارتباطية قوية بين العمل عن بعد وكل من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.
- بشكل عام، يمكن القول إن العمل عن بعد يمثل فرصة للمؤسسات والموظفين معاً، إذا تم تطبيقه بطريقة منظمة تراعي طبيعة العمل وثقافة المنظمة وتوفر البنية التحتية التقنية.
- ويأمل الباحث أن تسهم نتائج هذه الدراسة في دعم صناع القرار في تبني سياسات عمل مرنة تدعم كفاءة الموظفين ورفاهيتهم في آن واحد.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. الحميد، نورة. (2021). أثر العمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية: دراسة على موظفات القطاع الخاص في السعودية. *المجلة السعودية للعلوم الإدارية*، 18(2)، 62.45–
2. الزهراني، محمد. (2020). التحديات التي تواجه المؤسسات السعودية في تطبيق العمل عن بعد بعد جائحة كورونا. *مجلة الإدارة والتنمية*، 12(4)، 95.77–
3. القحطاني، سعيد. (2022). أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الخاص في السعودية. *المجلة العربية للدراسات الإدارية*، 8(3)، 118.101–
4. المطيري، حمد. (2020). العمل عن بعد وأثره على الرضا الوظيفي في بيئة العمل الخليجية. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، 46(1)، 39.21–
5. الشافعي، منى. (2023). العمل المرن ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسات السعودية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 15(2)، 103.85–

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
2. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
3. Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–421.

- Dutcher, E. G. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355–363. .4
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. .5
- Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. .6
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2014). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 303–318. .7

الملاحق

الملحق (1): أداة الدراسة – الاستبيان المختصر
البيانات الديموغرافية:

- الجنس
- العمر
- المستوى الوظيفي
- سنوات الخبرة
- عدد أيام العمل عن بعد أسبوعيًا

محور العمل عن بعد:

1. أستطيع أداء مهامي بكفاءة أثناء العمل عن بعد.
2. تتوفر لدي الأدوات التقنية اللازمة.
3. التواصل مع الزملاء والإدارة فعال.
4. العمل عن بعد يتيح مرونة في الوقت.
5. نظام العمل مناسب لطبيعة عملي.

محور الأداء الوظيفي:

1. أنجز مهامي في الوقت المحدد.
2. جودة عملي لم تتأثر.
3. أحقق الأهداف المطلوبة.
4. إنتاجيتي لم تقل.

محور التوازن بين الحياة والعمل:

1. أستطيع الموازنة بين العمل والأسرة.
2. العمل عن بعد ساعدني على قضاء وقت أطول مع أسرتي.
3. أتمكن من الفصل بين وقت العمل والراحة.
4. أشعر بالرضا عن التوازن العام.

الملحق (2): جدول خصائص العينة (مختصر)

النسبة	الفئات	المتغير
66.7%	ذكور	الجنس
33.3%	إناث	الجنس
48.9%	30-40	العمر
28.9%	41-50	العمر
60% أكثر من 10 سنوات		الخبرة
37.8%	يوم واحد أيام العمل عن بعد	
35.6%	3 أيام فأكثر أيام العمل عن بعد	

الملحق (3): المتوسطات العامة لمتغيرات الدراسة

المتوسط المتغير

4.39	العمل عن بعد
4.44	الأداء الوظيفي
4.31	التوازن بين الحياة والعمل

الملحق (4): نتائج الثبات والارتباط (مختصرة)

معامل الثبات (كرونباخ ألفا):

- العمل عن بعد: 0.81
 - الأداء الوظيفي: 0.90
 - التوازن بين الحياة والعمل: 0.82
 - الاستبيان ككل: 0.93
- معاملات الارتباط (بيرسون):
- العمل عن بعد ↔ الأداء الوظيفي: 0.76
 - العمل عن بعد ↔ التوازن بين الحياة والعمل: 0.69