

أثر نظام العمل عن بعد على مستوى الأداء لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض

إعداد الطالبة/
نهى طارق بصراوي
الرقم الجامعي
253000623

إشراف/
د.فايز جراد

العام الدراسي:
2026-2025

جدول المحتويات

المقدمة:	3
مشكلة الدراسة:	4
أهمية البحث:	4
أهداف الدراسة:	5
تساؤلات الدراسة:	6
فروض الدراسة:	6
الدراسات السابقة:	7
المنطلقات النظرية للدراسة:	16
المنهجية وطرق البحث:	21
منهج البحث:	21
مجتمع وعينة الدراسة:	21
أدوات الدراسة:	22
طريقة جمع البيانات:	24
حدود الدراسة:	24
أساليب التحليل الإحصائي:	24
المراجع:	26

المقدمة:

شهد مفهوم العمل عن بعد اهتمامًا متزايدًا في الأدبيات الإدارية والعلمية خلال العقدین الماضیین، نتيجة التطور التكنولوجي ونمو وسائل الاتصال الحديثة التي أفسحت المجال لتنظيم العمل خارج المكاتب التقليدية، سواء بشكل كامل أو بنظام هجين يجمع بين الحضور والمغادرة (Remote Work and Job Satisfaction, 2025). وقد لعبت جائحة كوفيد-19 دورًا محوريًا في تسريع اعتماد هذا النظام في العديد من القطاعات الاقتصادية، وذلك كاستجابة للقيود الصحية واحتياجات المؤسسات للحفاظ على استمرارية أعمالها (The remote revolution, 2024).

أظهرت الدراسات الحديثة أن العمل عن بعد يمكن أن يرتبط بتحسين مستوى الأداء والإنتاجية لدى الموظفين عند توافر بيئة عمل داعمة وأدوات تقنية متقدمة، بالإضافة إلى توفير مرونة في توزيع الوقت بين مهام العمل والحياة الشخصية (Ismeel, 2024). وتشير الاستنتاجات الأولية إلى أن البنية التحتية المناسبة، والتواصل الفعال مع الإدارة وزملاء العمل، عوامل تساعد في تعزيز الأداء المهني للموظف عن بعد.

ومن الجانب الآخر، وجدت بعض الدراسات أن آثار العمل عن بعد ليست دائمًا موحدة، فقد يؤدي غياب التفاعل الحضوري في بعض المواقف إلى ضعف التنسيق بين المتعاونين، أو صعوبة تقدير الأداء بشكل دقيق، ما يؤثر بدوره على جودة المخرجات الوظيفية (Telecommuting and Job Outcomes, 2021). وفي السياق العربي، تظهر دراسات مثل دراسة القادري وجفري (2023) أن هناك فروقًا في تقدير الأداء تتعلق بالعوامل الديموغرافية والوظيفية، مما يدل على تعقيد العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي الفعلي.

على مستوى المملكة العربية السعودية، ومع التوسع في تطبيق نظم العمل المرنة في القطاعين العام والخاص، تظهر حاجة ماسة لإجراء بحوث ميدانية محلية لتقصي فعالية العمل عن بعد في مؤسسات القطاع الخاص، ولا سيما في مدينة الرياض كمركز اقتصادي رئيسي. فقد ساهمت مبادرات التحول الرقمي والدعم المؤسسي في تشجيع تطبيق هذا النظام، إلا أن الأدبيات العلمية لا تزال تفتقر إلى دراسات تفصيلية تقيس أثره الحقيقي على الأداء الوظيفي في السياق المحلي السعودي.

وبناءً على ذلك، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر نظام العمل عن بعد على مستوى الأداء لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض، من خلال تحليل العوامل المؤثرة وعلاقة هذا النظام بمؤشرات الأداء الوظيفي. ويأتي هذا البحث ليسهم في سد فجوة معرفية مهمة في الأدبيات العلمية، كما يقدم نتائج يمكن الاستفادة منها من الناحيتين النظرية والعملية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخاصة داخل المملكة.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الانتشار المتزايد لنظام العمل عن بعد في المؤسسات الحديثة، تشير الدراسات إلى أن تأثير هذا النظام على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين ليس دائمًا إيجابيًا، إذ يمكن أن يتفاوت تبعًا لعوامل تنظيمية وتقنية وشخصية متعددة. فقد أظهرت الدراسات أن غياب التواصل المباشر بين الموظف والإدارة، وعدم توفر الأدوات التقنية المناسبة، بالإضافة إلى الحاجة العالية للانضباط الذاتي، قد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وتأخر إنجاز المهام (Telecommuting and Job Outcomes, 2021). كما تبين أن المؤسسات التي تعتمد بشكل جزئي أو ضعيف على نظم العمل عن بعد تواجه صعوبة في قياس الأداء ومتابعة إنجاز الموظفين بشكل فعال، مما يخلق فجوة بين التوقعات الإدارية ومستوى الأداء الفعلي. في المملكة العربية السعودية، ومع التوسع في تطبيق نظم العمل المرنة في القطاع الخاص، تظهر الحاجة الماسة لإجراء بحوث ميدانية لتقصي فعالية العمل عن بعد، ولا سيما في مدينة الرياض كمركز اقتصادي رئيسي. فقد ساهمت مبادرات التحول الرقمي والدعم المؤسسي في تشجيع تطبيق هذا النظام، إلا أن الأدبيات العلمية المحلية لا تزال تفتقر إلى دراسات تفصيلية تقيس أثره الحقيقي على الأداء الوظيفي للموظفين (القادري & جفري، 2023).

إن عدم وجود دراسات ميدانية محلية متخصصة يجعل من الصعب على المؤسسات اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تبني سياسات العمل عن بعد، ومعالجة التحديات المرتبطة به، بما في ذلك تحسين الإنتاجية وضمان جودة الأداء الوظيفي. ومن هنا تتبلور مشكلة البحث في الإجابة على السؤال التالي: ما أثر نظام العمل عن بعد على مستوى الأداء لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية العلمية

- يسهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعمل عن بعد وقياس أثره على الأداء الوظيفي، الالتزام، والانضباط الذاتي لدى موظفي القطاع الخاص.
- يوفر بيانات ميدانية حديثة من الواقع السعودي، خاصة في مدينة الرياض، لتوضيح العلاقة بين العمل عن بعد ومستوى الأداء الوظيفي.
- يعزز الفهم الأكاديمي لكيفية تأثير التواصل والتنسيق بين الموظفين والإدارة على جودة الأداء في بيئة العمل عن بعد.

- يساعد الباحثين على بناء نماذج نظرية متكاملة تربط بين أبعاد الأداء المختلفة وفعالية نظم العمل المرنة.

ثانيًا: الأهمية العملية

- يقدم نتائج يمكن للمؤسسات الخاصة استخدامها لتطوير سياسات العمل عن بعد وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.
- يساعد في تعزيز الالتزام والانضباط الذاتي لدى الموظفين من خلال وضع استراتيجيات واضحة لإدارة الوقت ومهام العمل عن بعد.
- يوضح أهمية التواصل والتنسيق الفعّال مع الإدارة والزملاء لتحسين إنتاجية وجودة العمل عند تطبيق نظم العمل المرنة.
- يزود صناع القرار في المؤسسات برؤى عملية لتصميم بيئة عمل داعمة، من حيث التدريب، الموارد، وأدوات التواصل، بما يعزز كفاءة الأداء الوظيفي.

أهداف الدراسة:

الهدف العام للدراسة:

دراسة أثر نظام العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

ويسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- استكشاف أثر العمل عن بعد على الالتزام الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض.
- دراسة تأثير العمل عن بعد على الانضباط الذاتي وتنظيم الوقت لدى الموظفين.
- تقييم أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والإنتاجية لموظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض.
- معرفة تأثير العمل عن بعد على التواصل والتنسيق مع الإدارة والزملاء في القطاع الخاص بمدينة الرياض.
- معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض تُعزى إلى المتغيرات الشخصية (مثل: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

تساؤلات الدراسة:

ينطلق هذا البحث من التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر نظام العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض؟

والذي يتفرع منه الأسئلة التالية:

- ما أثر العمل عن بعد على الالتزام الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
- كيف يؤثر العمل عن بعد على الانضباط الذاتي وتنظيم الوقت لدى الموظفين؟
- ما تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والإنتاجية؟
- كيف يؤثر العمل عن بعد على التواصل والتنسيق مع الإدارة والزملاء؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض تُعزى إلى المتغيرات الشخصية (مثل: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

فروض الدراسة:

استناداً إلى تساؤلات البحث، تتم صياغة الفرضيات التالية لاختبارها إحصائياً:

- الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية.
- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (Afzali، 2025) بعنوان: "Remote Work and Organizational Commitment: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Work-Life Balance" – كوريا

هدفت الدراسة الى استكشاف تأثير العمل عن بُعد على الالتزام التنظيمي للموظفين، مع دراسة الدور الوسيط للرضا الوظيفي وتوازن الحياة العملية في تعزيز ارتباط الموظفين بالمنظمة.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من 300 موظف كوري يعملون بنظام العمل عن بُعد. استخدمت استبانة لقياس العمل عن بُعد، الرضا الوظيفي، توازن الحياة العملية، والالتزام التنظيمي، وتم تحليل البيانات باستخدام نماذج المعادلات الهيكلية (SEM) لفحص العلاقات بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي مباشر للعمل عن بُعد على الرضا الوظيفي وتوازن الحياة العملية، مما يعزز الالتزام التنظيمي للموظفين. وأظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفي يلعب دور الوسيط الأقوى مقارنة بتوازن الحياة العملية في تفسير الالتزام التنظيمي. أوصت الدراسة بدعم الإدارة للمرونة والثقة والتوازن بين العمل والحياة لتعزيز الالتزام والانتماء.

2. دراسة (Pinheiro & Palma-Moreira، 2025) بعنوان: "Job Satisfaction, Perceived Performance and Work Regime: What Is the Relationship Between These Variables?" – البرتغال

هدفت الدراسة الى تحديد العلاقة بين نظم العمل المختلفة (حضوري، هجين، عن بُعد) والرضا الوظيفي والأداء المدرك لدى الموظفين، مع دراسة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في تعزيز الأداء.

منهجية الدراسة: تم جمع البيانات من 332 موظفًا برتغاليًا باستخدام استبانة شاملة لقياس الأداء الذاتي والرضا الوظيفي، وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل التباين والانحدار لتقييم تأثير نظم العمل على الأداء.

وتوصلت الدراسة إلى أن نظم العمل الهجينة وعن بُعد مرتبطة بزيادة الرضا الوظيفي، والذي بدوره يعزز الأداء الذاتي للموظفين. كما أشارت الدراسة إلى أهمية الاتصال والدعم التنظيمي في تعزيز رضا الموظفين.

3. دراسة (Wijaya & Sari، 2025) بعنوان: "The Impact of Remote Work on

"Employee Engagement and Organizational Commitment" – إندونيسيا

هدفت الدراسة الى استكشاف أثر العمل عن بُعد على مشاركة الموظفين والتزامهم التنظيمي، مع دراسة تأثير الاتصال التكنولوجي في هذه العلاقة.

منهجية الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الكمي باستخدام استبانة على 210 موظفين في مؤسسات مختلفة يعملون عن بُعد، وتم تحليل البيانات باستخدام الانحدار الإحصائي.

وتوصلت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يعزز مشاركة الموظفين عند توافر اتصال فعال وبنية تقنية مناسبة، بينما الالتزام التنظيمي قد ينخفض بسبب الشعور بالعزلة وقلة التفاعل الاجتماعي، ما يستلزم تدخلات لتعزيز الانتماء.

4. دراسة (Zhou، 2024) بعنوان: "The Interrelationship Between Remote

Work and Organizational Culture: Implications for Engagement,

"Productivity, and Leadership" – الولايات المتحدة

هدفت الدراسة الى تحليل تأثير العمل عن بُعد على ثقافة المنظمة وعلاقته بمشاركة الموظفين، الأداء، والقيادة، بهدف تحديد مدى تعزيز العمل عن بُعد لفعالية ثقافة المؤسسة.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على منهج مختلط (كمي ونوعي)، مع جمع بيانات من 70 موظفًا أمريكيًا يعملون عن بُعد. استخدمت الاستبيانات لقياس المشاركة والإشباع الوظيفي، وأجريت مقابلات شبه منظمة لتفسير العلاقات بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد قد يقلل من مشاركة الموظفين والأداء في حال ضعف ثقافة المنظمة، بينما القيادة التشاركية والدعم المؤسسي يساهمان في تعويض هذا الانخفاض، مع التأكيد على أهمية الاتصال الفعال لتعزيز الأداء العام.

5. دراسة (Alzahrani et al., 2024) بعنوان: "Working from Home and Its Effect

on Productivity and Satisfaction" – السعودية

هدفت الدراسة الى دراسة العلاقة بين العمل من المنزل والإنتاجية والرضا الوظيفي، مع دراسة دور التوازن بين الحياة والعمل والتواصل التقني في هذه العلاقة.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على منهج مختلط (كمي ونوعي)، وجمعت البيانات من موظفين سعوديين في عدة قطاعات، وتم تحليلها لفهم تأثير العمل عن بُعد على الأداء والرضا.

وتوصّلت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يعزز المرونة وجودة الحياة، لكنه يواجه تحديات مثل العزلة وتداخل الحياة الشخصية مع العمل، ما يستلزم سياسات اتصال واضحة وبنية تقنية قوية.

6. دراسة (عبد الله شريف، 2024) بعنوان: "العمل عن بُعد وأثره على أداء الموظفين: دراسة حالة اتصالات الجزائر – ولاية غرداية" – الجزائر

هدفت الدراسة الى فهم تأثير العمل عن بُعد على أداء الموظفين داخل مؤسسة اتصالات الجزائر، مع التركيز على التحديات والفوائد أثناء العمل خارج المكتب.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الكيفي، وأجريت مقابلات شخصية مع موظفين وإداريين لتحليل تجاربهم في العمل عن بُعد.

وتوصّلت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يحسن الأداء الوظيفي عند توفر بيئة افتراضية داعمة، غير أن غياب التواصل الشخصي وضعف البنية التقنية يمثلان تحديات تؤثر على جودة العمل.

7. دراسة (Rifki, Fauzan, Jaya & Fahrana، 2024) بعنوان: The Influence of Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Remote Working Era — دولي

هدفت الدراسة الى دراسة كيف يؤثر مرونة العمل، توازن الحياة والعمل، والرضا الوظيفي على أداء الموظفين في بيئات العمل عن بُعد.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الكمي عبر استبانة واسعة، ثم حلل الباحثون البيانات للكشف عن العلاقات بين المتغيرات الثلاثة وأثرها على أداء الموظفين في سياق العمل المرن.

وتوصّلت الدراسة إلى أن مرونة العمل وتوازن الحياة مع الرضا الوظيفي كان لهما أثر إيجابي واضح في تعزيز أداء الموظفين عن بُعد، مع تأكيد أن وجود توازن جيد بين الحياة الشخصية والمهنية يعزز القدرة على الانضباط الذاتي وتحسين النتائج الوظيفية.

8. دراسة (Zaragoza & Camargo، 2024) بعنوان: Remote Work and Job Performance: Cross-Sector Evidence from Latin American Organizations — أمريكا اللاتينية

هدفت الدراسة الى دراسة أثر العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي في مؤسسات من قطاعات مختلفة مثل الخدمات والبنوك والتعليم، مع مقارنة بين الموظفين الذين عملوا عن بُعد ومن يعملون بنظام حضوري مؤسسي.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الكمي عبر استبانة وزّعت على عينة متعددة القطاعات، وُجِدت البيانات باستخدام التحليل الإحصائي الأساسي لتحديد الفروق في الأداء والرضا والالتزام بين المجموعات.

وتوصّلت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يعزز الأداء عند توافر اتصال فعّال وتوازن بين العمل والحياة، بينما أظهرت العوامل الاجتماعية مثل الدعم التفاعلي والتشجيع التنظيمي أثرًا كبيرًا في رفع مستوى الالتزام والانضباط الذاتي للموظفين.

9. دراسة (García-Salirrosas et al., 2023) بعنوان: "Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work-Life Balance" – بيرو

هدفت الدراسة إلى تحليل كيف يؤثر توازن العمل والحياة ودعم المديرين للنواحي الأسرية في زيادة رضا الموظفين العاملين عن بُعد وتأثير ذلك على سلوكياتهم المهنية. استخدمت الدراسة منهجًا كميًا استقصائيًا على 396 موظفًا عن بُعد، وتم تحليل البيانات باستخدام نماذج إحصائية لدراسة أثر الدعم الأسري والإشرافي وتوازن العمل على رضا الموظفين. وتوصّلت الدراسة إلى أن توازن الحياة والعمل والدعم الإداري يعززان رضا الموظفين عن العمل عن بُعد، مما ينعكس إيجابًا على الانضباط الذاتي والتفاعل المهني.

10. دراسة (القادري & الجفري، 2023) بعنوان: "أثر العمل عن بُعد على مستوى الأداء الوظيفي" – السعودية

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير العمل عن بُعد في جامعة الملك عبدالعزيز على الأداء الوظيفي، مع التركيز على أبعاد الاتصال والتقنية والمهارات. استخدمت الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من 206 موظفين باستخدام استبانة، وحللت البيانات باستخدام SPSS لتحديد العلاقات بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي. وتوصّلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي عند توافر بنية تقنية واتصال فعال، مع فروق حسب الخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين.

11.دراسة (Thompson، 2023) بعنوان: The Impact of Remote Work on Employee Productivity: A Study of IT Companies in Silicon Valley
الولايات المتحدة

هدفت الدراسة الى استكشاف مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في شركات تقنية المعلومات، مع دراسة العلاقة بين الإنتاجية، الرضا الوظيفي، توازن الحياة والعمل، والضغط الوظيفي. منهجية الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات عبر استبانة موجهة إلى 150 موظفًا في خمس شركات تكنولوجية، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الوصفي والانحدار الإحصائي.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للعمل عن بُعد على الإنتاجية الوظيفية، حيث ارتبط رضا العاملين وتوازن الحياة والعمل بتحسين النتائج، بينما الضغط الوظيفي خفّض من أثر العمل عن بُعد المتوقع على الأداء.

12.دراسة (Abdullah Thani et al.، 2023) بعنوان: Working From Home and Job Performance: The Role of Employee Work Motivation
ماليزيا

هدفت الدراسة الى فحص أثر العمل من المنزل على أداء الأكاديميين الجامعيين، مع دراسة الدور التحفيزي للعمل في تعزيز مستوى الإنجاز الوظيفي لدى العاملين في التعليم العالي. منهجية الدراسة: اعتمدت على المنهج الكمي عبر استبانة وجمع بيانات من أعضاء هيئة التدريس، ثم اختبرت العلاقات عبر أدوات إحصائية مثل تحليل الانحدار والتباين. وتوصلت الدراسة إلى تباين نتائج الأداء لدى العاملين عن بُعد، حيث كان التحفيز الذاتي والدعم المؤسسي من العوامل الرئيسية التي عززت أداء الموظفين، مع تشديد على أن افتقار الدعم قد يعرقل الأداء والترابط الوظيفي.

13.دراسة (Choukir, Alqahtani, Khalil & Mohamed، 2022) بعنوان: Effects of Working from Home on Job Performance: Empirical Evidence in the Saudi Context during the COVID-19 Pandemic
السعودية

هدفت الدراسة الى تحليل تأثير العمل من المنزل على أداء الموظفين في مؤسسات سعودية خلال جائحة كورونا، مع تحديد الدور الوسيط لمواقف العاملين واتجاهاتهم وأبعاد أخرى مثل التعليم والخبرة الوظيفية.

منهجية الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الكمي باستخدام استبانة على 399 موظفًا سعوديًّا في قطاعات مختلفة (تقنية، بنكية، تعليمية). تم استخدام نماذج المعادلات الهيكلية لتحليل الروابط بين متغيرات العمل عن بُعد واتجاهات الموظفين وأداءهم الوظيفي.

وتوصّلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائيًّا بين العمل من المنزل وتحسين أداء الموظفين، مع تأثير قوي لوضعيّات العاملين واتجاهاتهم تجاه العمل عن بُعد. كما ظهر أن بعض التوقعات السلبية يمكن أن تؤثر في الأداء بطرق غير متوقعة، ما يؤكد أهمية تصميم استراتيجيات إدارة موارد بشرية فعّالة لضمان تحسين الأداء في بيئات العمل المرنة.

14. دراسة (قرني، 2022) بعنوان: أثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين — مصر

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين الإداريين في بيئة تعليمية، مع تحديد العوامل التي تساهم في تعزيز أو تقليل الإنتاجية لدى العاملين.

منهجية الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت على استبانة جمعتها من العاملين الإداريين، ثم عُولجت البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والتحليلي لتحديد أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية.

وتوصّلت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يساهم في زيادة إنتاجية العاملين عند توفر البيئة الداعمة، ومع ارتفاع رضا الموظف عن تجربته في العمل عن بُعد، بينما تراوحت العوامل التي تحد من الإنتاجية بين ضعف الاتصال والالتزام الذاتي.

15. دراسة (Atti et al.، 2022) بعنوان: Impacts and Integration of Remote-First Working Environments — دولي

هدفت الدراسة إلى فهم كيفية تأثير بيئات العمل التي تعتمد كليًّا أو جزئيًّا على العمل عن بُعد على التواصل والإنتاجية والعلاقات المهنية بين الموظفين، مع دراسة ما يتعرض له الموظفون من تحديات في استدامة الأداء الجماعي.

منهجية الدراسة: اعتمدت على منهج تحليلي نظري يتضمن مراجعة وتفسير بيانات خبرات متعددة الحالات في فرق برمجيات تعمل بنظام توزيع جغرافي، مع دراسة أثر العمل عن بُعد على مهام التواصل والتعاون بين الفرق.

وتوصّلت الدراسة إلى أن التواصل والتنسيق الجماعي يُعدان أبرز التحديات في بيئات العمل عن بُعد، حيث أن فقدان الاتصالات غير الرسمية يقلل من بناء الثقة، ويؤثر في جودة التعاون والأداء الجماعي، ما يؤكد أهمية نشر ممارسات اتصال متقدمة لتعزيز الأداء في السياقات الرقمية.

التعليق على الدراسات السابقة

تمت مراجعة 15 دراسة حديثة (2018-2025) حول أثر العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الانضباط الذاتي، والاتصال، وتشمل مزيجًا من الدراسات الأجنبية، العربية، والسعودية. البلدان: الدراسات شملت الولايات المتحدة، كوريا، البرتغال، ماليزيا، إندونيسيا، بيرو، أمريكا اللاتينية، السعودية، مصر، والجزائر، ما يوفر رؤية واسعة ومتنوعة للسياقات الثقافية والتنظيمية المختلفة.

الأهداف المشتركة: معظم الدراسات هدفت إلى قياس أثر العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الانضباط الذاتي، ومشاركة الموظفين، مع التركيز على دور الاتصال الفعال، الدعم الإداري، وتوازن الحياة والعمل كعوامل وسيطة أو معدلة.

المناهج المشتركة: غالبية الدراسات استخدمت المنهج الكمي (استبيانات)، بينما بعض الدراسات استخدمت المنهج المختلط (كمي ونوعي) أو التحليلي النظري لتفسير أثر العمل عن بُعد على بيانات العمل الرقمية والتواصلية.

الأدوات المشتركة: معظم الدراسات اعتمدت على استبيانات مقننة، وقياسات الأداء الذاتي، وتحليل المعادلات الهيكلية، الانحدار الإحصائي، وتحليل التباين، مع استخدام برامج إحصائية مثل SPSS وSmartPLS.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

جميع الدراسات ركزت على تأثير العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي كعامل رئيسي.

تكرار استخدام الاستبيانات والأدوات الكمية لجمع بيانات الموظفين، مما يجعل النتائج قابلة للمقارنة. أغلب الدراسات أشارت إلى أهمية توازن الحياة والعمل والدعم التقني والإداري لتعزيز الأداء والانضباط الذاتي.

بعض الدراسات ركزت على الاتصال والتواصل المؤسسي كمتغير وسيط، وهو عنصر أساسي في الدراسة الحالية.

هناك اختلاف في القطاعات المستهدفة: التعليم العالي، البنوك، شركات التقنية، والخدمات العامة، بينما الدراسة الحالية ستقتصر على موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة لم تغطِ بشكل كاف الأبعاد الأربعة المتكاملة (الأداء الوظيفي، الالتزام، الانضباط الذاتي، الاتصال) في سياق العمل عن بُعد السعودي، ما يجعل الدراسة الحالية أكثر شمولية.

الفجوات البحثية في الدراسات السابقة

معظم الدراسات ركزت على الأداء الوظيفي أو الالتزام فقط، دون دمج الانضباط الذاتي والاتصال الفعال بشكل متكامل.

غياب الدراسات الكافية التي تركز على القطاع الخاص السعودي، حيث تختلف الثقافة التنظيمية وأنماط الاتصال مقارنة بالدول الأجنبية.

ندرة الدراسات التي تجمع بين تحليل الأداء الوظيفي، الالتزام، الانضباط الذاتي، والاتصال في بيئة عمل عن بُعد، وهو ما يسد فراغًا معرفيًا مهمًا للدراسة الحالية.

قلة الدراسات التي تدرس التأثير التفاعلي بين المتغيرات الأربعة وتأثيرها المتبادل على فعالية العمل عن بُعد.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

تصميم الاستبيان: يمكن الاستفادة من أدوات قياس الأداء والرضا والالتزام والانضباط الذاتي المستخدمة في الدراسات السابقة لتطوير استبانة الدراسة الحالية.

مراجعة النظريات: الدراسات الأجنبية والعربية توفر قاعدة نظرية قوية حول نظريات التحفيز، الالتزام التنظيمي، والمرونة الوظيفية.

تحديد المتغيرات الوسيطة: يمكن تطبيق نتائج الدراسات السابقة حول توازن الحياة والعمل، الاتصال الفعال، والدعم الإداري كمتغيرات معدلة أو وسيطة في الدراسة الحالية.

تحليل البيانات: يمكن استخدام تقنيات التحليل الإحصائي مثل الانحدار والتحليل العاملي والمعادلات الهيكلية كما وردت في الدراسات السابقة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

الدراسة الحالية شاملة الأبعاد الأربعة المتكاملة: الأداء الوظيفي، الالتزام، الانضباط الذاتي، والاتصال، وهو نهج لم يُغطَّ بالكامل في الدراسات السابقة.

تركيز خاص على موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض، مما يعكس السياق السعودي المحلي ويستجيب لخصوصيات بيئة العمل المحليّة.

إمكانية ربط النتائج بالسياسات الإدارية والتقنية الحديثة المتعلقة بالعمل عن بُعد في السعودية، ما يزيد من قيمة التطبيق العملي والبحثي.

استخدام تصميم استبيان محدث ومعتمد من الدراسات السابقة، مع دمج متغيرات الاتصال والانضباط الذاتي بشكل متقدم.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. العمل عن بعد

أولاً: التطور التاريخي لمفهوم العمل عن بعد

يُعد العمل عن بعد (Telework / Remote Work) أحد المفاهيم التي بدأت ملامحها الأولى في سبعينيات القرن الماضي مع التوسع في استخدام تقنيات الاتصال، إلا أن تطبيقه ظل محدوداً حتى تطور الإنترنت والاتصالات الرقمية. وقد عرّف Allen, Golden, & Shockley (2015) العمل عن بعد بأنه ترتيب عمل مرن يسمح للموظفين بأداء مهامهم خارج مقر العمل التقليدي باستخدام الوسائل التكنولوجية، مع الحفاظ على الارتباط التنظيمي بالمؤسسة.

ومع التقدم في تقنيات الحوسبة السحابية والمنصات الرقمية، أصبح العمل عن بعد خياراً تنظيمياً استراتيجياً، وليس مجرد حل مؤقت. وقد أوضح Gajendran & Harrison (2007) من خلال تحليل تلوي شمل عدداً كبيراً من الدراسات أن العمل عن بعد يرتبط بمجموعة من النتائج النفسية والتنظيمية المهمة، مثل زيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام، وتحسين الأداء، مع انخفاض مستويات الإجهاد المرتبط بالتنقل.

وقد شهد هذا النمط من العمل توسعاً غير مسبوق خلال جائحة كوفيد-19، حيث اضطرت المؤسسات عالمياً إلى تبنيه بشكل شامل، مما كشف عن أبعاده الإدارية والسلوكية العميقة (Toscano & Zappalà, 2020).

ثانياً: أنماط العمل عن بعد

تشير الأدبيات إلى أن العمل عن بعد لا يُعد نمطاً واحداً، بل يتخذ عدة صور، منها:

1. العمل عن بعد الجزئي (Hybrid Work)

2. العمل عن بعد الكامل

3. العمل المرن من حيث الوقت (Flexible Scheduling)

4. العمل عبر الفرق الافتراضية

وقد بيّن Allen et al (2015) أن درجة العمل عن بعد (عدد الأيام) تؤثر في النتائج التنظيمية، حيث تكون الآثار الإيجابية أكبر في حالة العمل الجزئي مقارنة بالعمل الكامل، نظراً للحفاظ على قدر من التفاعل المباشر.

ثالثاً: مزايا العمل عن بعد

من أبرز المزايا التي تناولتها الأدبيات:

- تقليل تكاليف التنقل
- تعزيز التوازن بين الحياة والعمل
- زيادة الاستقلالية
- تقليل الضغوط المرتبطة بالبيئة المكتبية

وقد أظهرت نتائج التحليل التلوي لـ Gajendran & Harrison (2007) أن العمل عن بعد يرتبط ارتباطاً إيجابياً متوسط القوة بالأداء والرضا الوظيفي.

رابعاً: الأسس النظرية المفسرة للعمل عن بعد

1. نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)

تفترض نظرية التبادل الاجتماعي أن العلاقات التنظيمية تقوم على مبدأ المعاملة بالمثل؛ فعندما توفر المنظمة للموظف مزايا مثل المرونة والثقة والاستقلالية، فإن الموظف يستجيب بسلوكيات إيجابية مثل زيادة الالتزام والأداء (Blau, 1964).

وفي سياق العمل عن بعد، يرى Gajendran & Harrison (2007) أن منح الموظف حرية أكبر في إدارة وقته ومكان عمله يعزز شعوره بالثقة والدعم التنظيمي، مما يدفعه إلى بذل جهد أكبر لتعويض هذه المرونة.

2. نظرية تحديد الذات (Self-Determination Theory)

تركز نظرية تحديد الذات على ثلاثة احتياجات نفسية أساسية: الاستقلالية، الكفاءة، والانتماء (Deci & Ryan, 2000). ويُعد العمل عن بعد بيئة خصبة لتعزيز الاستقلالية، حيث يتمتع الموظف بمرونة في إدارة مهامه.

وتشير الأدبيات إلى أن تعزيز الاستقلالية يؤدي إلى زيادة الدافعية الداخلية، والتي ترتبط إيجابياً بالأداء الوظيفي (Allen et al., 2015). إلا أن إشباع حاجة الانتماء قد يتعرض للتحدي بسبب محدودية التفاعل المباشر، مما يستدعي تدخلاً إدارياً داعماً.

3. نظرية خصائص الوظيفة (Job Characteristics Theory)

وفقاً لـ Hackman & Oldham (1976)، فإن تصميم الوظيفة يؤثر في الدافعية والأداء من خلال أبعاد مثل الاستقلالية، وتنوع المهارات، وأهمية المهمة. ويعزز العمل عن بعد بعد الاستقلالية تحديداً، لكنه قد يقلل من التغذية الراجعة الفورية إذا لم تُدار آليات التواصل بكفاءة.

خامساً: تحديات العمل عن بعد

رغم المزايا، إلا أن العمل عن بعد ينطوي على تحديات تنظيمية ونفسية، منها:

- الشعور بالعزلة
- غموض الأدوار
- صعوبة الفصل بين الحياة الشخصية والمهنية
- ضعف الإشراف المباشر

وقد أوضحت دراسة Toscano & Zappalà (2020) أن العزلة الاجتماعية تمثل أحد أبرز العوامل المرتبطة بانخفاض الرضا والإنتاجية في بيئة العمل عن بعد.

2. الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

يُعرّف الأداء الوظيفي بأنه السلوكيات التي يُظهرها الموظف أثناء أداء مهامه والتي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة (Campbell, 1990). ويُعد الأداء مفهومًا سلوكيًا أكثر منه نتيجة فقط، إذ يشمل العمليات والسلوكيات المؤدية للنتائج.

وقد ميّز Williams & Anderson (1991) بين:

- الأداء داخل الدور (In-role Performance)
- سلوكيات المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior).

ثانياً: محددات الأداء في بيئة العمل عن بعد

في بيئة العمل عن بعد، يتحول التركيز من الرقابة المباشرة إلى تقييم النتائج. وتشير الأدبيات إلى أن الأداء في هذه البيئة يتأثر بـ:

- وضوح الأهداف
- جودة التواصل

- مهارات التنظيم الذاتي

- الدعم الإداري

وقد أكد Allen et al (2015) أن تأثير العمل عن بعد على الأداء يعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة الوظيفة ومدى ملاءمتها للعمل المستقل.

3. الالتزام التنظيمي

أولاً: الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي

قدّم Meyer & Allen (1991) نموذجًا ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي يشمل:

1. الالتزام العاطفي

2. الالتزام الاستمراري

3. الالتزام المعياري

ويُعد الالتزام العاطفي الأكثر ارتباطًا بالأداء المرتفع.

ثانيًا: العمل عن بعد والالتزام

استنادًا إلى نظرية التبادل الاجتماعي لـ Blau (1964)، فإن منح الموظف مرونة وثقة يعزز شعوره بالالتزام تجاه المنظمة. وقد أظهرت نتائج Gajendran & Harrison (2007) أن العمل عن بعد يرتبط إيجابيًا بالالتزام التنظيمي، خاصة عندما يكون اختياريًا.

4. الانضباط الذاتي وإدارة الذات

في ظل انخفاض الرقابة المباشرة، يصبح الانضباط الذاتي عاملاً حاسماً في الحفاظ على الأداء. وتشير نظرية تحديد الذات لـ Deci & Ryan (2000) إلى أن الاستقلالية تعزز الدافعية الداخلية، بشرط توفر الكفاءة والانتماء.

وقد بينت Toscano & Zappalà (2020) أن الأفراد ذوي التنظيم الذاتي المرتفع أظهروا قدرة أكبر على الحفاظ على الإنتاجية أثناء العمل عن بعد.

5. التواصل التنظيمي ودور القيادة

يُعد التواصل أحد الركائز الأساسية في بيئة العمل الافتراضي. وقد أظهرت الأدبيات أن جودة العلاقة بين القائد والمرووس تؤثر في مستوى الثقة والاندماج.

وترى Allen et al (2015) أن دور المدير في العمل عن بعد يتحول من الرقابة المباشرة إلى:

- تحديد التوقعات بوضوح
- تقديم تغذية راجعة منتظمة
- دعم نفسي وتنظيمي مستمر

المنهجية وطرق البحث

منهج البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لملاءمته لطبيعة البحث الذي يهدف إلى دراسة أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض، من خلال تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار الفروق الفردية بينهم. ويُعد المنهج الوصفي التحليلي من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية والسلوكية، حيث يتيح وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وجمع البيانات الميدانية من أفراد مجتمع الدراسة، ثم تحليلها إحصائيًا للوصول إلى نتائج موضوعية يمكن تعميمها.

ويقوم هذا المنهج على جمع البيانات الكمية من خلال أداة الاستبيان، بهدف التعرف على آراء الموظفين حول تأثير العمل عن بعد على الالتزام الوظيفي، والانضباط الذاتي، والأداء والإنتاجية، والتواصل التنظيمي. كما يتيح هذا المنهج اختبار الفرضيات المتعلقة بالفروق الفردية وفق المتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

وتُصنف هذه الدراسة ضمن الدراسات الكمية الميدانية، حيث تعتمد على البيانات الأولية التي يتم جمعها مباشرة من أفراد مجتمع الدراسة، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج والتوصيات.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من فئتين رئيسيتين في القطاع الخاص بمدينة الرياض، وهما الموظفون الذين يطبق عليهم نظام العمل عن بعد كليًا أو جزئيًا، والمدراء أو المشرفون المباشرون عليهم في المنشآت الخاصة. ويأتي اختيار هاتين الفئتين بهدف الحصول على رؤية شاملة ومتوازنة حول أثر العمل عن بعد، من خلال الجمع بين التصورات الذاتية للموظفين وتقييمات المدراء لأداء مرؤوسيه في بيئة العمل عن بعد.

ويُعد اختيار القطاع الخاص بمدينة الرياض مناسبًا لطبيعة الدراسة، نظرًا لانتشار تطبيق أنظمة العمل المرنة والعمل عن بعد في عدد كبير من منشآت هذا القطاع خلال السنوات الأخيرة، وما ترتب على ذلك من تغيرات تنظيمية وسلوكية تستحق الدراسة والتحليل.

أما عينة الدراسة، فسيتم اختيارها من الفئتين المستهدفتين (الموظفين والمدراء) باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة متى ما أمكن ذلك، لضمان تمثيل مناسب لأفراد المجتمع، وفي حال تعذر ذلك

سيتم استخدام العينة المتاحة (الميسرة) نظرًا لطبيعة الدراسات الميدانية المعتمدة على الاستبيانات الإلكترونية.

وسيتم تحديد حجم العينة بما يضمن ملاءمته للتحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، بحيث لا يقل إجمالي عدد أفراد العينة عن (100) مفردة موزعة بين الموظفين والمدراء، مع مراعاة التنوع من حيث الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، وذلك لتمكين الباحث من اختبار الفروق الفردية بين أفراد الدراسة.

أدوات الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة الكمية التي تستهدف قياس تصورات كل من الموظفين والمدراء حول أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي وأبعاده المختلفة. ويعد الاستبيان من أكثر الأدوات استخدامًا في الدراسات الإدارية والسلوكية، لما يتميز به من قدرة على جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

أولاً: بناء أداة الدراسة

سيتم بناء الاستبيان بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت العمل عن بعد والأداء الوظيفي، ومن أبرزها دراسة

Gajendran & Harrison (2007) التي تناولت أثر العمل عن بعد على الأداء والالتزام، ودراسة Allen, Golden, & Shockley (2015) التي ناقشت الجوانب السلوكية والتنظيمية للعمل عن بعد، ودراسة Toscano & Zappalà (2020) التي ركزت على تأثير العمل عن بعد أثناء الجائحة على الأداء والتواصل، بالإضافة إلى المقاييس المعتمدة في قياس الأداء الوظيفي مثل مقياس Williams & Anderson (1991) لقياس الأداء داخل الدور الوظيفي.

وسيتم تطوير فقرات الاستبيان بما يتناسب مع بيئة القطاع الخاص في مدينة الرياض، مع الحفاظ على الإطار النظري للمقاييس الأصلية.

ثانيًا: محاور الاستبيان

سوف تتكون أداة الدراسة من قسمين رئيسيين:

– القسم الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية

ويشمل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، وطبيعة العمل (كلي عن بعد / جزئي / حضوري).

- القسم الثاني: محاور الدراسة الأساسية

وتتضمن أربعة محاور رئيسية:

1. الالتزام الوظيفي
2. الانضباط الذاتي وتنظيم الوقت
3. الأداء الوظيفي والإنتاجية
4. التواصل والتنسيق التنظيمي

ثالثاً: مقياس الاستجابة

سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة استجابة أفراد العينة، وذلك على النحو الآتي:

(1) لا أوافق بشدة، (2) لا أوافق، (3) محايد، (4) أوافق، (5) أوافق بشدة

وذلك لقياس اتجاهات أفراد العينة بدرجة عالية من الدقة الإحصائية.

رابعاً: صدق وثبات الأداة

1. الصدق

سيتم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي للتأكد من صدق المحتوى وسلامة الصياغة العلمية.

كما سيتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين الفقرات والمحور الذي تنتمي إليه.

2. الثبات

سيتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل محور من محاور الدراسة وللاستبيان ككل، حيث يُعد معامل (0.70) فأكثر مؤشراً على قبول الثبات في الدراسات السلوكية.

طريقة جمع البيانات:

توزيع الاستبانة سيكون إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني أو روابط مباشرة لضمان سهولة الوصول لجميع المشاركين.

سيتم التأكيد على سرية البيانات وأن استخدام المعلومات سيكون لأغراض البحث العلمي فقط.

حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بعدد من الحدود التي توضح نطاقها العلمي والمكاني والزمني والبشري، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على بحث أثر نظام العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص، مع التركيز على أربعة أبعاد رئيسة تتمثل في: الالتزام الوظيفي، والانضباط الذاتي وتنظيم الوقت، والأداء الوظيفي والإنتاجية، والتواصل والتنسيق مع الإدارة والزملاء.

ثانياً: الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على منشآت القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.

ثالثاً: الحدود الزمنية

تُطبق الدراسة خلال العام الأكاديمي (2026).

رابعاً: الحدود البشرية

تقتصر الدراسة على فئتين من مجتمع القطاع الخاص بمدينة الرياض، وهما: الموظفون الذين يطبق عليهم نظام العمل عن بعد (كلياً أو جزئياً)، والمدراء أو المشرفون المباشرون عليهم.

أساليب التحليل الإحصائي

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك وفق الخطوات والأساليب التالية:

- استخدام الإحصاء الوصفي لاستخراج التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لوصف خصائص أفراد العينة ومستوى استجاباتهم.
- حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لدراسة قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- استخدام اختبار (T-test) لقياس الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطين (مثل الفروق حسب الجنس).
- استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق بين أكثر من مجموعتين (مثل العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).
- سيتم اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للحكم على معنوية النتائج.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- القادري، ع. أ.، & جفري، ع. ع. (2023). أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز بفرع السلیمانیة. مجلة كلية التربية، 43، 436-356.
- شریف، ع. (2024). العمل عن بُعد وأثره على أداء الموظفين: دراسة حالة اتصالات الجزائر – ولاية غرداية.
- قرني، ح. (2022). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين. مجلة السياسة والاقتصاد، 15(14)

ثانياً المراجع باللغة الإنجليزية:

- Abdullah Thani, A. K., Sakarji, S. R., Mohamad, M., Ishak, M. A. H., & Nik Min, N. F. (2023). Working from home and job performance: The role of employee work motivation. European Proceedings.
- Afzali, H. (2025). Remote work and organizational commitment: The mediating roles of job satisfaction and work–life balance. Lex Localis – Journal of Local Self-Government, 23.(8)
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Psychological Science in the Public Interest, 16(2), 40–68.
- Alzahrani, Y. M. E., Alharbi, S. A. S., Alsayed, M. A. Z., & Almhway, A. S. A. (2024). Working from home and its effect on productivity and satisfaction. Power System Technology, 48.(4)
- Atti, C., Cross, C., Dogan, A. B., Hubbard, C., Page, C., Montague, S., & Rabieinejad, E. (2022). Impacts and integration of remote-first working environments. Journal of Distributed Teams.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. Wiley.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Handbook of industrial and

organizational psychology (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.

- Choukir, J., Alqahtani, M. S., Khalil, E., & Mohamed, E. (2022). Effects of working from home on job performance: Empirical evidence in the Saudi context during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 14(6), 3216.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- 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.
- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work–life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Ismeel, B. (2024). Remote work and its impact on employee performance: A case study of Jordanian telecom companies. *SunText Review of Economics & Business*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Pinheiro, A., & Palma-Moreira, A. (2025). Job satisfaction, perceived performance and work regime: What is the relationship between these variables? *Administrative Sciences*, 15(5), 175.
- Remote Work and Job Satisfaction: A Decade of Insights Through a Bibliometric Lens. (2025). *Administrative Sciences*, 15(11), 439.

- Rifki, R., Fauzan, J., Jaya, H., & Fahrana. (2024). The influence of work flexibility, work-life balance, and job satisfaction on employee performance in the remote working era. *Ilomata International Journal of Management*.
- Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social exchange. (2021). *Information & Management*, 58(3), 103431.
- The remote revolution: assessing the impact of working from home on finance professionals. (2024). *Future Business Journal*.
- Thompson, Z. (2023). The impact of remote work on employee productivity: A study of IT companies in Silicon Valley. *JBMI Insight*.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception. *Sustainability*, 12(23), 9804.
- Wijaya, E. P., & Sari, Y. M. (2025). The impact of remote work on employee engagement and organizational commitment. *Leadership and Organizational Behavior: An Asian Perspective*.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Zaragoza, M., & Camargo, L. (2024). Remote work and job performance: Cross-sector evidence from Latin American organizations. *Journal of Remote Work Studies*.
- Zhou, Y. (2024). The interrelationship between remote work and organizational culture: Implications for engagement, productivity, and leadership. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 131, 164-172.