

تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والالتزام الوظيفي

إعداد الطالبة:

غروب خالد الحارثي

الرقم الجامعي:

253001902

المخلص:

خلال السنوات الماضية، شهدت بيئة العمل تحولًا كبيرًا نتيجةً للتطورات التقنية والرقمية، حيث أصبح العمل عن بُعد أحد أبرز الأنماط الإدارية التي اعتمدتها الشركات والمؤسسات في مختلف القطاعات، ولا سيما بعد جائحة كورونا. وقد أثار هذا التحول العديد من التساؤلات حول مدى تأثيره في إنتاجية الموظفين ومستوى التزامهم الوظيفي، نظرًا لما يوفره من مرونة في أداء المهام، وما قد يترتب عليه في المقابل من تحديات تتعلق بالتواصل والإدارة والإشراف.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بُعد في كلٍّ من الإنتاجية والالتزام الوظيفي لدى الموظفين، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من عينة فعلية مكونة من (20) موظفًا يعملون في عدد من المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. وقد جُمعت البيانات من موظفين يعملون في قطاعات الصحة والتعليم والاتصالات.

وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للعمل عن بُعد في رفع مستوى الإنتاجية، نتيجةً لما يوفره من مرونة في تنظيم الوقت وتقليل الوقت المستغرق في التنقل. كما أظهرت النتائج أن الالتزام الوظيفي يتأثر بقوة الدعم التنظيمي ودرجته، إضافةً إلى فاعلية التواصل بين الإدارة والموظفين. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير السياسات الإدارية الخاصة بالعمل عن بُعد، وتوفير دورات تدريبية للعاملين والمديرين، وتعزيز استخدام التقنيات الرقمية التي تسهم في تحسين التواصل ورفع مستوى الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، الإنتاجية، الالتزام الوظيفي، الأداء الوظيفي، الإدارة الرقمية.

Abstract

Over the past few years, the work environment has undergone significant transformation as a result of technological and digital advancements. Remote work has emerged as one of the most prominent management approaches adopted by companies and institutions across various sectors, particularly following the COVID-19 pandemic. This transformation has raised numerous questions regarding its impact on employee productivity and job commitment, given the flexibility it provides in performing work tasks, as well as the potential challenges associated with communication, management, and supervision.

This study aims to examine the impact of remote work on both employee productivity and job commitment and to identify the nature of the relationship between these two variables. The study adopted a descriptive-analytical approach and used a questionnaire as the primary instrument for data collection. Data were collected from an actual sample of 20 employees working in a number of governmental and private institutions in Jeddah, Saudi Arabia. The participants were employees working in the health, education, and telecommunications sectors.

The findings indicated that remote work has a positive impact on productivity, primarily due to the flexibility it provides in managing working time and the reduction in commuting time. The findings also indicated that job commitment is influenced by the strength and level of organizational support, as well as the effectiveness of communication between management and employees. Accordingly, the study recommends developing administrative policies related to remote work, providing training programs for employees and managers, and enhancing the use of digital technologies that contribute to improving communication and increasing organizational performance.

Keywords: Remote Work, Productivity, Job Commitment, Job Performance, Digital Management.

قائمة المحتويات

المُلخص.....	2
Abstract	3
الفصل الأول.....	6
المقدمة.....	7
مشكلة البحث.....	8
أهداف البحث.....	9
فرضيات الدراسة.....	10
نموذج البحث.....	10
حدود البحث.....	11
الفصل الثاني.....	13
الإطار النظري.....	14
العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية والالتزام الوظيفي.....	15
الدراسات السابقة.....	16
الفصل الثالث.....	20
منهجية الدراسة.....	21
مجتمع الدراسة.....	21
عينة الدراسة.....	21
أداة الدراسة.....	21
صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.....	24
ثبات أداة الدراسة.....	25
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.....	25

اختبار معامل ارتباط بيرسون.....	26
الانحدار الخطي البسيط.....	27
المعالجة والأدوات الإحصائية المستخدمة.....	28
ملخص مناقشة النتائج.....	29
التوصيات.....	30
المقترحات البحثية.....	30
المراجع.....	31
الملاحق.....	32
اخلاقيات البحث.....	33
الاستبيان.....	34
نتائج برنامج SPSS.....	37

الفصل الأول

المدخل العام للبحث

المقدمة

في يومنا هذا، يشهد العالم تقدمًا سريعًا في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي أصبحت تُجرب مباشرةً من قبل معظم أساليب الإدارة في المؤسسات وبيئة العمل لديها. وقد فتحت هذه التطورات المجال أمام كيفية أن يبدو مستقبل العمل المعتمد على التقنيات الرقمية والذكية. ومن أبرز هذه الأنماط العمل عن بُعد، الذي غير مفهوم العمل نفسه من منظور الأداء، كما غير أسس إدارة الموارد البشرية. تتبع فكرة العمل عن بُعد من قدرة الموظفين على أداء أدوارهم خارج نطاق تنفيذ الأداء في مكان عمل مادي، حيث يتم تزويدهم بأساليب الاتصال والتقنيات الرقمية، مما يتيح مرونة.

شهدت بيئة العمل تغيرًا كبيرًا خلال السنوات الأخيرة نتيجة التطورات التكنولوجية والتحول الرقمي، وأصبح العمل عن بُعد والعمل الهجين من الأنماط المهمة في تنظيم العمل الحديث. وتشير الأدلة الحديثة إلى أن آثار هذه الأنماط على الأداء والإنتاجية تختلف باختلاف طبيعة العمل والمهام وبيئة العمل، إلا أن بعض الدراسات التجريبية الحديثة وجدت أن العمل الهجين لا يؤدي بالضرورة إلى انخفاض الأداء، بل قد يسهم في تحسين رضا العاملين والاحتفاظ بهم (Bloom et al., 2024).

وتعد الإنتاجية من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم كفاءة العاملين وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، إذ تعكس قدرة الموظف على إنجاز المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية خلال فترة زمنية محددة. كما يمثل الالتزام الوظيفي أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في استقرار المؤسسات واستدامة نجاحها، ويظهر من خلال التزام الموظف بالأنظمة والتعليمات، وحرصه على أداء مهامه بإخلاص، ورغبته في الاستمرار داخل المؤسسة وتحقيق أهدافها.

وعلى الرغم من انتشار العمل عن بُعد، فإن نتائج الدراسات السابقة كانت متباينة بشأن تأثيره على الإنتاجية والالتزام الوظيفي. أشارت بعض الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يساهم في زيادة مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي بفضل المرونة التي يوفرها من ناحية أخرى، أظهرت دراسات أخرى أن ضعف التواصل المباشر، والشعور بالعزلة، وصعوبة المتابعة الإدارية يمكن أن تؤثر سلبًا على مستوى الالتزام الوظيفي وجودة الأداء. يعكس هذا التباين الحاجة إلى مزيد من الدراسات حول أثر العمل عن بُعد في بيئات العمل المختلفة، خاصة في المملكة العربية السعودية، التي شهدت توسعًا ملحوظًا في تطبيق هذا النظام ضمن برامج التحول الرقمي ورؤية المملكة 2030.

تستمد هذه الدراسة أهميتها من هدفها تحليل تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والالتزام الوظيفي بين الموظفين. تقدم الدراسة إطارًا نظريًا وتحليليًا ميدانيًا يساعدان على فهم العلاقة بين هذه المتغيرات. تهدف النتائج والتوصيات إلى تحسين سياسات العمل عن بُعد وزيادة كفاءة الأداء في المؤسسات. وذلك لتحقيق التوازن بين احتياجات الموظفين ومتطلبات المؤسسات في ظل بيئة العمل الرقمية المتغيرة.

مشكلة البحث

شهدت السنوات الأخيرة توسعاً واضحاً في تطبيق نظام العمل عن بُعد نتيجة التطورات التقنية السريعة. كما فرضت التغيرات العالمية الحاجة إلى طرق عمل أكثر مرونة. رغم المزايا التي يقدمها هذا النظام، مثل تقليل تكاليف التشغيل وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، إلا أن تأثيره على إنتاجية الموظفين ومستوى التزامهم ما زال محل نقاش بين الباحثين والممارسين.

أشارت بعض الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يساعد على زيادة الإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي. ولكن، أظهرت دراسات أخرى وجود تحديات تتعلق بضعف التواصل، وانخفاض الرقابة المباشرة، والشعور بالعزلة. هذه العوامل يمكن أن تؤثر سلباً على الالتزام الوظيفي والأداء.

بناءً على ذلك، تكمن مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والالتزام الوظيفي لدى العاملين. يجب بيان ما إذا كان هذا النمط من العمل يحسن الأداء والالتزام أو إذا كان يفرض تحديات تحد من فعاليته داخل المؤسسات.

أهمية البحث:

أهمية البحث العلمية:

- يسهم البحث في وضوح الدراسة المتعلقة بالعمل عن بُعد والإنتاجية والالتزام الوظيفي.
- يوضح العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية والالتزام الوظيفي.
- تمثل مرجعاً للباحثين الاستفادة منه في إجراء دراسات مستقبلية في مجال الأعمال.

أهمية البحث العملية:

- تسهم نتائج البحث متخذي القرار في تطوير سياسات العمل عن بُعد داخل الشركات.
- تسهم في استمرار تحسين إدارة الموظفين العاملين عن بُعد بما يحقق رفع الإنتاجية.
- تشجع المؤسسات في تطوير برامج تعزز الالتزام الوظيفي للعاملين.
- تقدم حلولاً وتوصيات عملية تساعد على الاستفادة من مزايا العمل عن بُعد وتقليل التحديات التي ترتبط به.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على واقع تطبيق العمل عن بُعد في المؤسسات
- قياس أثر العمل عن بُعد في إنتاجية العاملين
- التعرف على أثر العمل عن بُعد في مستوى الالتزام الوظيفي.
- تحديد العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية والالتزام الوظيفي.
- التعرف على أبرز التحديات التي تواجه العاملين أثناء تطبيق نظام العمل عن بُعد.
- تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تحسين تطبيق العمل عن بُعد بما يساهم في رفع الإنتاجية وتعزيز الالتزام الوظيفي

تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي: ما أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية والالتزام الوظيفي لدى العاملين؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

السؤال الفرعي الأول: ما واقع تطبيق العمل عن بُعد في المؤسسات محل الدراسة؟

السؤال الفرعي الثاني: ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين؟

السؤال الفرعي الثالث: ما أثر العمل عن بُعد على مستوى الالتزام الوظيفي؟

السؤال الفرعي الرابع: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد والإنتاجية؟

السؤال الفرعي الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد والالتزام الوظيفي؟

السؤال الفرعي السادس: ما أبرز التحديات التي تواجه العاملين عند تطبيق نظام العمل عن بُعد

فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحقيقها فقد اعتمد الباحث على مجموعة من الفروض تتمثل في:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد على الإنتاجية والالتزام الوظيفي لدى العاملين.

ويتفرع منها مجموعة من الفريات الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد والإنتاجية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد والالتزام الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر مستوى استخدام تقنيات العمل عن بُعد إيجابياً في إنتاجية العاملين.

الفرضية الفرعية الرابعة: يؤثر الدعم التنظيمي للعمل عن بُعد إيجابياً في الالتزام الوظيفي.

نموذج البحث

يتكون نموذج الدراسة من:

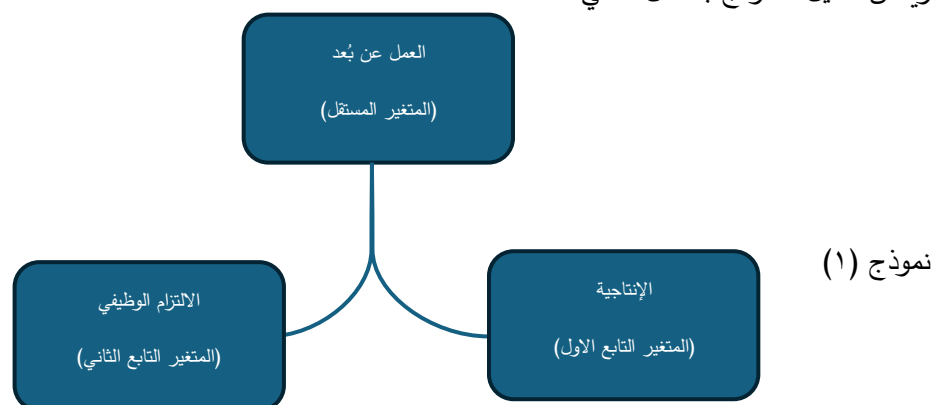
المتغير المستقل:

- العمل عن بُعد (Remote Work)

المتغيرات التابعة:

- الإنتاجية (Productivity)
- الالتزام الوظيفي (Job Commitment)

ويمكن تمثيل النموذج بالشكل التالي:



حدود البحث:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة أثر العمل عن بُعد في الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

الحدود المكانية: المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية بمدينة جدة في القطاع الصحي والتعليم والاتصالات.

الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة خلال الفترة من جون الى جولي عام 2026م.

الحدود البشرية: الموظفون الذين يطبق عليهم نظام العمل عن بُعد.

خاتمة الفصل:

في هذا الفصل، تم تقديم عرض عام للبحث حيث تم استعراض فكرة عامة عن الموضوع المختار وأسباب اختياره.

كما تم تحديد مشكلة البحث وطرح التساؤلات التي يسعى البحث للإجابة عليها. بالإضافة إلى ذلك، تم توضيح

أهمية البحث والأهداف التي يهدف إلى تحقيقها، إلى جانب الفرضيات التي يحاول البحث إثباتها

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مقدمة:

سنتناول في هذا الفصل الإطار النظري للبحث، حيث سيتم استعراض متغيرات الدراسة، كما سنتناول الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

الإطار النظري

أولاً: مفهوم العمل عن بُعد

يُعرف العمل عن بُعد بأنه عمل يسمح للموظفين بأداء مهامهم خارج مقر المؤسسة باستخدام الإنترنت وتقنيات الاتصال الحديثة، مع استمرار التواصل مع الإدارة وزملاء العمل عبر المنصات الرقمية. ويُعد هذا النظام أحد أهم ممارسات التحول الرقمي التي تهدف إلى زيادة المرونة وتحسين كفاءة أداء العمل.

يُشير العمل عن بُعد إلى نمط من أنماط تنظيم العمل يتيح للموظف أداء مهامه خارج مقر المؤسسة باستخدام تقنيات الاتصال والمعلومات. ويتميز هذا النمط بقدر أكبر من المرونة في مكان وزمان أداء العمل، إلا أن فعاليته قد تختلف تبعاً لطبيعة الوظيفة والبيئة المنزلية والدعم التنظيمي والتقني المتاح للموظف. وتشير الأدلة الحديثة إلى أن نتائج العمل عن بُعد ليست موحدة، بل تتأثر بطبيعة المهام والقطاع وظروف العمل المنزلية.

أنواع العمل عن بُعد:

- العمل عن بُعد الكامل.

- العمل الهجين (حضورى وعن بُعد).

- العمل المتنقل.

خصائص العمل عن بُعد:

- المرونة في ساعات العمل.

- الاعتماد على التكنولوجيا.

- سهولة الوصول إلى المعلومات.

- تقليل تكاليف التشغيل.

- تعزيز التوازن بين الحياة والعمل.

ثانياً: الإنتاجية

تشير الإنتاجية على مدى قدرة الموظف في إنجاز المهام المكلف بها بكفاءة وجودة خلال فترة زمنية محددة له، وتُعد من أهم الدلائل على نجاح المؤسسات.

العوامل المؤثرة في الإنتاجية:

- بيئة العمل.
- الدعم الإداري.
- الحوافز.
- التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة.

ثالثاً: الالتزام الوظيفي

يُقصد بالالتزام الوظيفي درجة ارتباط الموظف بعمله ومنظمته واستعداده للاستمرار فيها وبذل الجهد لتحقيق أهدافها. ويُعد الالتزام أحد الجوانب المهمة المرتبطة بعلاقة الموظف بالمنظمة، ويمكن أن يتأثر بظروف العمل وطبيعة العلاقة مع الإدارة ومستوى الدعم والتواصل التنظيمي. وفي سياق العمل عن بُعد، قد تكتسب هذه العوامل أهمية أكبر نتيجة انخفاض التفاعل المباشر بين الموظف وزملائه وإدارته

أبعاد الالتزام الوظيفي:

- الالتزام العاطفي.
- الالتزام الاستمراري.
- الالتزام المعياري.

العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية والالتزام الوظيفي

توضح الأبحاث أن فاعلية العمل عن بُعد تتوقف على جودة التقنيات المستخدمة، وفاعلية القيادة، ووضوح السياسات المؤسسية. وعندما تتوفر هذه العوامل، فإنها تؤدي إلى تحسين إنتاجية الموظفين، كما تساهم في تعزيز شعورهم بالانتماء والالتزام تجاه مؤسستهم.

تُعد الإنتاجية من أهم المؤشرات المستخدمة في تقييم فعالية العمل عن بُعد، إلا أن نتائج الدراسات تشير إلى أن العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية ليست بالضرورة إيجابية أو سلبية بصورة مطلقة. فقد أظهرت مراجعة منهجية أن أثر العمل من المنزل في إنتاجية وأداء العاملين يتأثر بعدة عوامل، من بينها طبيعة العمل وخصائص المؤسسة والقطاع وبيئة العمل المنزلية، مع وجود عدد كبير من الدراسات التي تشير إلى آثار إيجابية.

كما أظهرت دراسة تجريبية منشورة في مجلة Nature عام 2024 أن العمل الهجين لمدة يومين أسبوعيًا من المنزل لم يؤدِّ إلى انخفاض في الأداء، في حين أسهم في زيادة الرضا الوظيفي وخفض معدل ترك الموظفين للعمل.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

1. الغامدي، حامد عبد الهادي، والشمري، وائل شافي (2023) (1)37، 133-162

عنوان الدراسة:

أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا: دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة.

أهم النتائج:

- كان للعمل عن بعد تأثير إيجابي في تعزيز الأداء المهني
- توفر البنية التحتية التقنية أدى إلى زيادة فعالية الموظفين
- ساهم التدريب والدعم الإداري في نجاح تنفيذ نظام العمل عن بعد.

2. القادري، عادل أحمد، وجفري، علي عمر (2023) مجلة كلية التربية ببورسعيد، 43(43)، 356-

436.

عنوان الدراسة:

أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز.

أهم النتائج:

- زيادة مستوى كفاءة العمل لدى الموظفين العاملين عن بعد.
- غياب اختلافات ملحوظة تعود الى المسميات الوظيفية.
- الشهادة الأكاديمية كانت من العناصر المؤثرة في تقييم تجربة العمل عن بعد.

3. زروق بلال، والمسهلي، أروى (2022) (481-517)

عنوان الدراسة:

أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: دراسة على القطاع الحكومي بمحافظة ظفار (سلطنة عمان).

أهم النتائج:

- توجد علاقة إيجابية تربط بين نظام العمل عن بعد وفعالية الأداء الوظيفي.
- اقترحت الدراسة بزيادة وتعزيز الاستثمارات في البنية التحتية الرقمية وتدريب الموظفين

ثانيًا: الدراسات الأجنبية

Bloom et al. (2015).1

عنوان الدراسة:

Does Working from Home work? Evidence from a chinese experiment

النتائج:

- أظهر العمل من المنزل زيادة في أداء الموظفين بنحو 13% مقارنة بالعمل من المكتب
- أدى العمل من المنزل إلى انخفاض معدل مغادرة الموظفين للشركة، كما ارتفع مستوى رضاهم عن العمل.

2. Al-Dmour, H., et al. (2023)

عنوان الدراسة:

Integrated Model for the Factors Determining the Academic's Remote Working Productivity and Engagement.

النتائج:

- العوامل التنظيمية والتقنية تؤثر إيجابيًا في الإنتاجية.
- الاندماج الوظيفي يتوسط العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية.

3. Alzubi, K. N. (2022) & Alshibly, H. H.

عنوان الدراسة:

Unlock the Black Box of Remote E-Working Effectiveness and e-HRM Practices Effect on Organizational Commitment

النتائج:

- العمل عن بعد يزيد الالتزام التنظيمي.
- الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين العمل عن بعد والالتزام الوظيفي.

Yousif, G. (2023) & ,Abdulrahim, H .4

عنوان الدراسة:

.Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector

النتائج:

- العمل عن بعد رفع إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي.
- الرضا الوظيفي والإدارة الجيدة للعمل عن بعد كانا من أهم العوامل المؤثرة في الإنتاجية.

Alfalah, A. A., et al. (2025) .5

عنوان الدراسة:

Redefining Work Dynamics: How Technology Affordance and Remote Flexibility Drive
.Organizational Excellence

النتائج:

- مرونة العمل عن بعد تؤدي إلى تحسين الإنتاجية.
- التكنولوجيا تعزز الأداء التنظيمي والرضا الوظيفي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عدة جوانب، من أبرزها:

1. تحديد مشكلة البحث وصياغتها بنحو أكثر وضوحاً، عبر رصد أهم القضايا التي بحثتها الدراسات السابقة والثغرات العلمية التي بقيت بحاجة إلى استقصاء.
2. تشييد الإطار النظري للدراسة، وتوظيف المفاهيم والنظريات المرتبطة بالعمل عن بعد، والإنتاجية، والالتزام الوظيفي، بما يعزز الركيزة العلمية لهذا البحث.
3. تعيين متغيرات الدراسة، حيث مكنت الدراسات السابقة من رصد المتغير المستقل (العمل عن بعد) والمتغيرات التابعة (الإنتاجية والالتزام الوظيفي)، وبيان الروابط المنتظرة بينها.
4. انتقاء المنهج الملائم، حيث استندت جل الدراسات السابقة إلى المنهج الوصفي التحليلي، الأمر الذي دعم توظيف هذا المنهج لمناسبته لخصوصية هذه الدراسة.
5. إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، عن طريق استثمار المحاور والأبعاد المعتمدة في الدراسات السابقة، مع تحديثها بما يتوافق مع غايات الدراسة الحالية.
6. كتابة فرضيات الدراسة وأسئلتها استناداً إلى المعطيات التي انتهت إليها الدراسات السابقة، مما ساعد في إرساء فرضيات بحثية قابلة للقياس والتحليل.
7. تحليل النتائج ومناقشتها، وذلك عبر مطابقة خلاصات الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة، وتوضيح مواطن التشابه والتباين وتقديم تعليقات منطقية لها.
8. رصد الفجوة البحثية، حيث ظهر أن أغلب الدراسات ركزت على تأثير العمل عن بعد في الأداء أو الإنتاجية، بينما تناول عدد محدود الصلة بين العمل عن بعد والالتزام الوظيفي سويماً، وهو ما يوضح قيمة الدراسة الحالية وإضافتها العلمية.

الفصل الثالث

منهجية البحث وتحليل البيانات والنتائج والتوصيات والمقترحات

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يتيح وصف ظاهرة العمل عن بُعد وتحليل أثرها في الإنتاجية والالتزام الوظيفي من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين المؤسسات الحكومية والخاصة الذين يطبقون نظام العمل عن بُعد في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية من قطاع الصحة، وقطاع التعليم، وقطاع الاتصالات.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة حقيقة باستخدام أسلوب العينة المتاحة وبلغ حجمها (٢٠) موظف وموظفة يعملون بنظام العمل عن بُعد في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية من قطاع الصحة، وقطاع التعليم، وقطاع الاتصالات.

وقد جُمعت البيانات من خلال توزيع الاستبانة إلكترونياً على أفراد العينة، وتم الاعتماد على العينة المتاحة نظراً لمحدودية إمكانية الوصول إلى أفراد مجتمع الدراسة خلال فترة جمع البيانات، مع اشتراط أن يكون المشاركون من الفئة المستهدفة وأن تتوفر لديه خبرة فعلية بالعمل عن بُعد. وقد تم اعتماد الاستبانة المكتملة والصالحة للتحليل الإحصائي، واستبعاد الاستجابات غير المكتملة. وبناءً على ذلك، بلغ حجم العينة النهائي المستخدم في التحليل الإحصائي (20) مشاركاً

ونظراً لطبيعة الدراسة الاستطلاعية ومحدودية حجم العينة المتاحة، تم استخدام العدد المتاح من الاستجابات الصالحة للتحليل، مع تفسير النتائج في حدود خصائص العينة وعدم تعميمها على مجتمع أكبر إلا في ضوء حدود الدراسة

أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة باعتبارها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة وقدرتها على الحصول على البيانات من عدد كبير من أفراد العينة في وقت مناسب حيث تم إعداد أداة الدراسة من قبل الباحثة خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة ولم يتم اقتباس بنود الاستبانة بصورة مباشرة من أداة قياس سابقة. وقد تم بناء بنود الاستبانة بالاستناد إلى مشكلة الدراسة وأهدافها، والإطار النظري، وما تناولته الأدبيات والدراسات السابقة من أبعاد ومفاهيم مرتبطة بموضوع الدراسة. كما روعي عند صياغة البنود وضوحها، وبساطة لغتها، وارتباط كل بند بالمحور الذي يقيسه، وعدم تكرار البنود أو وجود عبارات غير واضحة

وللتحقق من صلاحية الأداة، تمت مراجعة بنود الاستبانة من حيث وضوح الصياغة ومدى ارتباطها بمتغيرات الدراسة وأهدافها، كما تم التأكد من اتساق البنود مع المحاور التي تنتمي إليها قبل تطبيقها على أفراد العينة. وبعد ذلك تم اختبار الاتساق

الداخلي لبنود كل محور باستخدام معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للمحور ، بالإضافة إلى حساب معامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات الأداة

وتم تحويل الاستبانة إلى استمارة إلكترونية عبر موقع (google forms)، ومن ثم مشاركة الرابط الإلكتروني للعينة المستهدفة عن طريق تطبيقات التواصل الاجتماعي وقد تم الحصول على ٢٠ استبانة صالحة لتحليل.

وتكونت الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

جدول 1(خصائص العينة حسب النوع الاجتماعي

المتغير	العبارة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	9	45%
	أنثى	11	55%
	المجموع	20	100%
العمر	أقل من 25 سنة	8	40%
	25 – 34 سنة	9	45%
	35 – 44 سنة	3	15%
	المجموع	20	100%
المؤهل العلمي	دبلوم	7	35%
	بكالوريوس	9	45%
	ماجستير	2	10%
	دكتوراه	2	10%
	المجموع	20	100%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	13	65%
	5 – 10 سنوات	5	25%
	أكثر من 10 سنوات	2	10%
	المجموع	20	100%
جهة العمل	حكومي	6	30%
	خاص	14	70%
	المجموع	20	100%
	يوم	6	30%

عدد أيام العمل عن بُعد أسبوعيًا	يومان	4	20%
	ثلاثة أيام	5	25%
	4 أيام فأكثر	5	25%
	المجموع	20	100%

تفسير النتائج

يوضح الجدول (1) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة البالغ عددها (20) مشاركًا. أظهرت النتائج أن نسبة الإناث بلغت (55%) مقابل (45%) للذكور. وبالنسبة للعمر، بلغت نسبة المشاركين الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة (40%)، في حين بلغت نسبة الفئة العمرية من 25 إلى 34 سنة (45%)، وبلغت نسبة الفئة العمرية من 35 إلى 44 سنة (15%). وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي، كانت النسبة الأعلى من المشاركين من حملة درجة البكالوريوس بنسبة (45%)، يليهم حملة الدبلوم بنسبة (35%)، ثم الماجستير والدكتوراه بنسبة (10%) لكل منهما. أما سنوات الخبرة، فقد بلغت نسبة من لديهم خبرة أقل من 5 سنوات (65%)، و(25%) لديهم خبرة من 5 إلى 10 سنوات، بينما بلغت نسبة من لديهم خبرة تزيد على 10 سنوات (10%).

وبالنسبة لجهة العمل، يعمل (70%) من المشاركين في القطاع الخاص، مقابل (30%) في القطاع الحكومي. أما عدد أيام العمل عن بُعد أسبوعيًا، فقد أظهرت النتائج أن (30%) يعملون عن بُعد يوميًا واحدًا أسبوعيًا، و(20%) يوميًا، بينما يعمل (25%) ثلاثة أيام، و(25%) أربعة أيام فأكثر.

القسم الثاني: محاور الاستبانة

المحور الأول: العمل عن بُعد (8 عبارات).

المحور الثاني: الإنتاجية (8 عبارات).

المحور الثالث: الالتزام الوظيفي (8 عبارات).

واعتمدت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، بحيث تكون البدائل كما يأتي:

- أوافق بشدة (5 درجات).
- أوافق (4 درجات).
- محايد (3 درجات).
- لا أوافق (2 درجتان).
- لا أوافق بشدة (درجة واحدة)

طريقة حساب درجات محاور الدراسة

تم حساب درجة كل محور من محاور الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على البنود التابعة لذلك المحور، وذلك بدلاً من استخدام المجموع الكلي للبنود. حيث تم حساب درجة محور العمل عن بُعد (Remote_Work) من خلال المتوسط الحسابي للبنود من RW1 إلى RW8، وحساب درجة محور الإنتاجية (Productivity) من خلال المتوسط الحسابي للبنود من P1 إلى P8، بينما تم حساب درجة محور الالتزام الوظيفي (Job_Commitment) من خلال المتوسط الحسابي للبنود من JC1 إلى JC8. وبذلك تراوحت الدرجة الكلية لكل محور بين 1 و5، بما يتوافق مع مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الاستبانة

ولم تكن هناك إجابات ناقصة في البنود المستخدمة في حساب درجات محاور الدراسة، ولذلك تم احتساب المتوسط الحسابي لكل محور بناءً على جميع البنود التابعة له

أولاً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، تم حساب معاملات الارتباط المصححة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (Corrected Item-Total Correlation)، وذلك باستخدام برنامج (SPSS).

جدول (2) الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

المحور	أقل معامل ارتباط	أعلى معامل ارتباط
العمل عن بُعد	0.060	0.651
الإنتاجية	0.319	0.775
الالتزام الوظيفي	0.305	0.734

تفسير النتائج

أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط المصححة ل فقرات محور العمل عن بُعد تراوحت بين (0.060-0.651)، بينما تراوحت في محور الإنتاجية بين (0.319-0.775)، وفي محور الالتزام الوظيفي بين (0.305-0.734). وتشير هذه النتائج إلى وجود اتساق بين معظم فقرات الأداة والمحاور التي تنتمي إليها.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة (Reliability)

للتحقق من ثبات أداة الدراسة ومدى اتساق فقراتها في قياس المتغيرات التي صُممت لقياسها، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وهو من أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً في قياس الثبات الداخلي لأدوات الدراسات التي تعتمد على مقياس ليكرت. ويُستخدم هذا المعامل للتحقق من مدى اتساق استجابات أفراد العينة على فقرات كل محور، بحيث تشير القيمة المرتفعة لمعامل ألفا إلى ارتفاع درجة الاتساق الداخلي والثبات بين الفقرات. وقد تم إجراء اختبار الثبات باستخدام برنامج SPSS على عينة مكونة من (20) مشاركاً، وشملت عملية التحليل جميع الاستجابات دون استبعاد أي حالة.

جدول (3) معاملات ثبات أبعاد أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ (α)	مستوى الثبات
العمل عن بُعد	8	0.704	مقبول
الإنتاجية	8	0.890	جيد جداً
الالتزام الوظيفي	8	0.793	جيد

تفسير النتائج

تشير نتائج الجدول إلى أن معاملات كرونباخ ألفا تراوحت بين (0.704-0.890) لمحاور أداة الدراسة، حيث بلغ معامل الثبات (0.704) لمحور العمل عن بُعد، و(0.890) لمحور الإنتاجية، و(0.793) لمحور الالتزام الوظيفي. وتدل هذه القيم على أن الأداة تتمتع بدرجة مقبولة إلى جيدة جداً من الثبات، مما يدعم إمكانية الاعتماد عليها في قياس متغيرات الدراسة وتحليل بياناتها.

ثالثاً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

معيار تفسير المتوسطات الحسابية

تم تحديد مستوى استجابة أفراد العينة على محاور الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية، وذلك وفق مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الاستبانة، والذي تتراوح درجاته بين (1) و(5). ولتحديد مستويات الاستجابة، تم حساب طول الفئة بقسمة مدى المقياس على عدد مستويات الاستجابة، وذلك وفق المعادلة الآتية: طول الفئة = (أعلى قيمة - أدنى قيمة) ÷ عدد المستويات

طول الفئة = $(5 - 1) \div 3 = 1.33$. وبناءً على ذلك، تم تصنيف المتوسطات الحسابية إلى ثلاثة مستويات؛ حيث اعتُبرت المتوسطات التي تتراوح بين (1.00-2.33) منخفضة، والمتوسطات التي تتراوح بين (2.34-3.67) متوسطة، والمتوسطات التي تتراوح بين (3.68-5.00) مرتفعة

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

المحور	N	Mean	Std. Deviation
العمل عن بُعد	20	4.0813	0.51022
الإنتاجية	20	4.0688	0.50373
الالتزام الوظيفي	20	4.0438	0.63021

تفسير النتائج

أظهرت النتائج أن مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة تجاه محاور الدراسة الثلاثة جاء مرتفعاً. فقد بلغ المتوسط الحسابي لمحور العمل عن بُعد (4.08) بانحراف معياري قدره (0.51)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمحور الإنتاجية (4.07) بانحراف معياري قدره (0.63)، كما بلغ المتوسط الحسابي لمحور الالتزام الوظيفي (4.04) بانحراف معياري قدره (0.50). وبالرجوع إلى معيار تصنيف المتوسطات الحسابية المعتمد في الدراسة، والذي يصنف المتوسطات من (3.68–5.00) ضمن لمستوى المرتفع، يتضح أن مستوى الاستجابة لجميع محاور الدراسة كان مرتفعاً

رابعاً: اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Test)

لاختبار فرضيات الدراسة والتعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، وذلك لقياس اتجاه وقوة العلاقة بين متغير العمل عن بُعد وكل من الإنتاجية والالتزام الوظيفي. ويُعد معامل ارتباط بيرسون من الأساليب الإحصائية المناسبة للكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات، وتحديد ما إذا كانت هذه العلاقة طردية أم عكسية، بالإضافة إلى التحقق من دلالتها الإحصائية. وقد تم الاعتماد على مستوى دلالة (0.01) للحكم على معنوية العلاقات بين متغيرات الدراسة

جدول (5) نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون بين العمل عن بُعد وكل من الإنتاجية والالتزام الوظيفي

العلاقة	Pearson (r)	Sig. (p)	N
العمل عن بُعد <-> الإنتاجية	0.853	0.000	20
العمل عن بُعد <-> الالتزام الوظيفي	0.817	0.000	20

تفسير النتائج

أظهرت نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط طردية قوية ودالة إحصائياً بين العمل عن بُعد والإنتاجية، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.853$) عند مستوى دلالة ($p < 0.001$). كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية قوية ودالة إحصائياً بين العمل عن بُعد والالتزام الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.817$) عند مستوى دلالة ($p < 0.001$)، وذلك على عينة مكونة من (20) مفردة

خامسا: الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)

لاختبار أثر العمل عن بُعد في كل من الإنتاجية والالتزام الوظيفي، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، بهدف تحديد مدى تأثير العمل عن بُعد في المتغيرات التابعة والتحقق من دلالة هذا الأثر إحصائياً. وقد تم اعتماد مستوى دلالة (0.01) للحكم على معنوية النتائج.

جدول (6) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر العمل عن بُعد على الإنتاجية

المتغير المستقل	R	R ²	B	Beta	t	F	Sig
العمل عن بُعد	0.853	0.727	1.067	0.853	6.924	47.944	0.000

تفسير النتائج

أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر طردي ودال إحصائياً للعمل عن بُعد في الإنتاجية، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.727$)، مما يشير إلى أن العمل عن بُعد يفسر ما نسبته (72.7%) من التباين في الإنتاجية. كما بلغ معامل الانحدار المعياري ($Beta = 0.853$)، وبلغت قيمة ($F = 47.944$) بمستوى دلالة ($p < 0.001$)، مما يؤكد دلالة نموذج الانحدار إحصائياً. وبناءً عليه، تدعم النتائج الفرضية التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في الإنتاجية.

جدول (7) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر العمل عن بُعد على الالتزام الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	B	Beta	t	F	Sig
العمل عن بُعد	0.817	0.668	0.828	0.817	6.019	36.234	0.000

تفسير النتائج

تشير النتائج إلى وجود أثر طردي ودال إحصائياً للعمل عن بُعد على الالتزام الوظيفي، حيث بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.668$ ، مما يعني أن العمل عن بُعد يفسر 66.8% من التباين في الالتزام الوظيفي. كما بلغ معامل الانحدار المعياري $Beta = 0.817$ ، وبلغت قيمة $F = 36.234$ عند مستوى دلالة $p < 0.001$ ، مما يؤكد دلالة نموذج الانحدار إحصائياً. وبناءً عليه، تدعم النتائج فرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية للعمل عن بُعد على الالتزام الوظيفي.

المعالجة والأدوات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (IBM SPSS v.27) وقد تم استخدام العديد من العمليات والاختبارات الإحصائية بغرض التحقق من أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات الباحث والتي تشمل:

- 1 . أستخدم التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة
- 2 . معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
- 3 . معامل كرونباخ-ألفا لإيجاد معامل الثبات لأداة الدراسة
- 4 . المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على تساؤلات الدراسة
- 5 . اختبار تحليل التباين انوفا لفرضيات البحث

ملخص مناقشة النتائج

أظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاه إيجابي نحو العمل عن بُعد، كما بينت النتائج أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة مقبولة إلى مرتفعة من الثبات والاتساق الداخلي، مما يدعم الاعتماد عليها في قياس متغيرات الدراسة.

كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للعمل عن بُعد على الإنتاجية، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.727$)، مما يشير إلى أن العمل عن بُعد يفسر نحو (72.7%) من التباين في الإنتاجية. كذلك تبين وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للعمل عن بُعد على الالتزام الوظيفي، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.668$)، أي أن العمل عن بُعد يفسر نحو (66.8%) من التباين في الالتزام الوظيفي.

وبوجه عام، تشير النتائج إلى أن تطبيق العمل عن بُعد يمكن أن يسهم في تعزيز إنتاجية العاملين والالتزام الوظيفي، خاصة عند توافر المرونة، والدعم الإداري والتقني، والتواصل الفعال. كما أظهرت النتائج أن تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية كان أعلى نسبيًا من تأثيره على الالتزام الوظيفي، مما يشير إلى أن الإنتاجية قد تكون أكثر ارتباطًا مباشرة بمرونة العمل عن بُعد، في حين يتأثر الالتزام الوظيفي بعوامل تنظيمية أخرى إلى جانب نمط العمل.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يتم التوصية بما يأتي:

1. تعزيز وتقوية تطبيق نظام العمل عن بُعد في المؤسسات الحكومية والخاصة من خلال وضع سياسات وإجراءات تنظيمية واضحة تحدد نظام العمل، وحقوق وواجبات الموظفين، ومعايير تقييم الأداء.
2. تطوير البنية التحتية التقنية وتوفير الأنظمة والأجهزة الرقمية الحديثة التي تساعد العاملين على أداء مهامهم عن بُعد بكفاءة، مع تقديم الدعم المستمر لمعالجة المشكلات التقنية إذا حدثت.
3. القيام بعمل دورات وبرامج تدريبية بشكل دوري للموظفين والإدارة؛ بهدف تنمية مهارات استخدام التقنيات الرقمية، وإدارة الوقت، والتواصل الإلكتروني، بما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية.
4. تطبيق مؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس (KPIs) لتقييم أداء الموظفين العاملين عن بُعد، والتركيز على جودة الإنجاز وتحقيق الأهداف بدلاً من الاعتماد على عدد ساعات العمل فقط.
5. تعزيز التواصل المستمر بين الإدارة والموظفين من خلال عقد اجتماعات دورية عبر المنصات الإلكترونية، وتوفير قنوات اتصال فعالة تساعد في زيادة التفاعل، وتعزيز روح التعاون للموظفين، والحد من الشعور بالعزلة.
6. تعزيز الالتزام الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل رقمية داعمة للموظفين، وتطبيق أنظمة عادلة للحوافز والمكافآت، والاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للموظفين عن بُعد.
7. إجراء تقييمات دورية لقياس أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية والالتزام الوظيفي، والاستفادة من النتائج في تطوير السياسات والإجراءات التنظيمية بصورة مستمرة.
8. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة عند إعداد الخطط الاستراتيجية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي، بما يساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المؤسسات.

المقترحات البحثية

تقترح الباحثة إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

1. قياس كيف يؤثر العمل عن بعد على رضا العاملين في القطاعات غير الحكومية.
2. دراسة العلاقة بين العمل عن بعد وجودة الحياة المهنية في المؤسسات الحكومية والخاصة.
3. استكشاف كيف يمكن أن يساهم دعم الإدارة في الربط بين العمل عن بعد والإنتاجية.
4. التعرف على كيفية مساهمة القيادة الرقمية في زيادة التزام الموظفين الذين يعملون عن بعد.
5. مقارنة الإنتاجية ودرجة الالتزام بين العمل في المكتب، والعمل الهجين، والعمل عن بعد.
6. إجراء الدراسة مرة أخرى على مجموعات أكبر وقطاعات متنوعة في السعودية لضمان دقة النتائج وعموميتها.

المراجع

1. القادري، عادل أحمد، وجفري، علي عمر. (2023). أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز بفرع السليمانية. مجلة كلية التربية ببورسعيد، 43(43)، 436-356.
<https://doi.org/10.21608/jftp.2023.212602.1301>
 2. زروق، بلال، والمسهلي، أروى. (2022). أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار بوزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 19(3)، 481-517.
<https://doi.org/10.36394/jhss/19/3/18>
 3. الغامدي، حامد عبد الهادي فارس، والشمري، وائل شافي. (2023). أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا: دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الاقتصاد والإدارة، 37(1)، 133-162.
<https://doi.org/10.4197/Econ.37-1.5>
-
1. 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>
 2. Al-Dmour, H., Al Hasan, R., Thneibat, M., Masa'deh, R., Alkhadra, W., Al-Dmour, R., & Alalwan, A. A. (2023). Integrated model for the factors determining the academic's remote working productivity and engagement: Empirical study. *SAGE Open*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231194393>
 3. Alshibly, H. H., & Alzubi, K. N. (2022). Unlock the black box of remote e-working effectiveness and e-HRM practices effect on organizational commitment. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2153546. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2153546>
 4. Abdulrahim, H., & Yousif, G. (2023). Remote work implications on productivity of workers in the Saudi financial sector. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e01064. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1064>
 5. Alfalah, A. A., Goail, M. M., Abubakar, A. A., Al-Mamary, Y. H., Salisu, I., Al-Samhi, N. M., Alhaidan, H., Bamahros, H., & Alhamdi, F. M. (2025). Redefining work dynamics: How technology affordance and remote flexibility drive organizational excellence. *Acta Psychologica*, 260, 105702. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105702>
 6. Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630, 920–925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
 7. Jiang, M., Yasui, K., & Yugami, K. (2024). Working from home, job tasks, and productivity. *Telecommunications Policy*. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2024.102806>

الملاحق

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم /أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والالتزام الوظيفي مع الالتزام بمبادئ أخلاقيات البحث العلمي، ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث ، من خلال التكرم بإعطاء رأيكم بالإجابة المناسبة من وجهة نظركم، كما نود التأكيد على أن المشاركة في هذه الدراسة طوعية بالكامل، وللمشارك الحق في الانسحاب من المشاركة في أي وقت دون إبداء الأسباب ودون أن يترتب على ذلك أي تبعات أو ضرر .

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهودكم في تعبئة هذا الاستبانة علماً أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث، وسوف أزدكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

غروب خالد الحارثي

طالبة ماجستير إدارة صحية

الاستبانة

أولاً: البيانات الشخصية:

الجنس:

- أنثى
- ذكر

العمر:

- أقل من 25 سنة
- 25 – 34 سنة
- 35-44 سنة
- 45 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

- دبلوم
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات
- 5 – 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات

جهة العمل:

- حكومية
- خاصة

عدد أيام العمل عن بعد أسبوعياً

- يوم
- يومان
- ثلاثة أيام
- أربعة أيام فأكثر

المحور الأول: العمل عن بُعد

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق	لا أوافق بشدة	
					يتيح لي العمل عن بعد مرونة في تنظيم وقت العمل
					أمتلك الأجهزة والبرامج اللازمة للعمل عن بعد
					توفر جهة عملي دعماً فنياً عند مواجهة المشكلات التقنية
					يسهل العمل عن بعد أداء المهام اليومية
					أستطيع التواصل بسهولة مع زملائي أثناء العمل عن بعد
					توفر المؤسسة تعليمات واضحة للعمل عن بعد
					يساعد العمل عن بعد في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية
					أشعر بالراحة عند أداء عملي عن بعد

المحور الثاني: الإنتاجية

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق	لا أوافق بشدة	
					أتمكن من إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد
					زادت إنتاجيتي منذ تطبيق العمل عن بعد
					أستطيع التركيز أثناء العمل عن بعد

					يقل الوقت الضائع مقارنة بالعمل الحضوري
					أتمكن من إنجاز عدد أكبر من المهام يوميًا
					جودة عملي أفضل أثناء العمل عن بعد
					أستطيع إدارة وقتي بكفاءة أثناء العمل عن بعد
					يساهم العمل عن بعد في تحسين أدائي الوظيفي

المحور الثالث: الالتزام الوظيفي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق	لا أوافق بشدة	
					ألتزم بساعات العمل المحددة
					أحرص على تنفيذ جميع المهام المطلوبة مني
					أشعر بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل بها
					ألتزم بسياسات وتعليمات جهة العمل أثناء العمل عن بعد
					أبادر إلى تقديم المساعدة لزملائي عند الحاجة
					أحرص على حضور الاجتماعات الافتراضية في مواعيدها
					أبذل جهداً إضافياً لإنجاز العمل بجودة عالية
					أرغب في الاستمرار بالعمل في هذه المؤسسة مستقبلاً

نتائج برنامج SPSS

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	9	45.0	45.0	45.0
	أنثى	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 25 سنة	8	40.0	40.0	40.0
	سنة 35-44	9	45.0	45.0	85.0
	سنة 45-54	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دبلوم	7	35.0	35.0	35.0
	بكالوريوس	9	45.0	45.0	80.0
	ماجستير	2	10.0	10.0	90.0
	دكتوراه	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	13	65.0	65.0	65.0
	سنوات 5-10	5	25.0	25.0	90.0
	أكثر من 10 سنوات	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

		جهة العمل			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	حكومي	6	30.0	30.0	30.0
	خاص	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

		عدد الايام العمل عن بعد اسبوعيا			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	يوم	6	30.0	30.0	30.0
	يومان	4	20.0	20.0	50.0
	ثلاثة ايام	5	25.0	25.0	75.0
	ايام فاكثر 4	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
الالتزام الوظيفي	20	4.0813	.51022
العمل عن بعد	20	4.0438	.50373
الانتاجية	20	4.0688	.63021
Valid N (listwise)	20		

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.704	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
[يُتيح لي العمل عن بعد مرونة في تنظيم وقت العمل] العمل عن بعد	28.0500	12.471	.407	.673
ممتلك الأجهزة والبرامج اللازمة للعمل عن بعد	28.4500	13.524	.317	.691
توفر جهة عملي دعماً فنياً عند مواجهة المشكلات التقنية	28.5000	13.105	.420	.670
سهل العمل عن بعد أداء المهام اليومية	28.3000	13.800	.221	.715
أستطيع التواصل بسهولة مع زملائي أثناء العمل عن بعد	28.4500	11.103	.651	.609
توفر المؤسسة تعليمات واضحة للعمل عن بعد	28.4000	14.779	.060	.753
يساعد العمل عن بعد في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية	28.1000	12.621	.610	.637
أشعر بالراحة عند أداء عملي عن بعد	28.2000	12.274	.653	.626

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.890	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
أتمكن من إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد	28.3500	20.345	.731	.872
زادت إنتاجيتي منذ تطبيق العمل عن بعد	28.6500	21.608	.319	.914
أستطيع التركيز أثناء العمل عن بعد	28.4000	19.726	.697	.873
يقل الوقت الضائع مقارنة بالعمل الحضوري	28.5500	17.945	.739	.869
أتمكن من إنجاز عدد أكبر من المهام [يومياً	28.4500	19.418	.774	.866
جودة عملي أفضل أثناء العمل عن بعد	28.5000	19.632	.775	.867
أستطيع إدارة وقتي بكفاءة أثناء العمل عن بعد	28.1500	20.450	.732	.872
يساهم العمل عن بعد في تحسين أدائي [الوظيفي	28.8000	19.011	.703	.872

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.793	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ألتزم بساعات العمل المحددة]	28.3500	13.292	.530	.766
أحرص على تنفيذ جميع المهام المطلوبة مني	28.5500	12.682	.598	.755
أشعر بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل بها	28.6500	13.397	.515	.769
ألتزم بسياسات وتعليمات جهة العمل] أثناء العمل عن بعد	28.6000	13.200	.523	.767
أبادر إلى تقديم المساعدة لزملائي عند الحاجة	28.2000	14.589	.305	.797
أحرص على حضور الاجتماعات] الافتراضية في مواعيده	28.5000	13.105	.556	.762
أبذل جهداً إضافياً لإنجاز العمل بجودة [عالية	28.8500	12.555	.734	.738
أرغب في الاستمرار بالعمل في هذه] المؤسسة مستقبلاً	28.8500	12.239	.384	.807

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	20	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.921	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
العمل_عن_بعد	8.1500	1.144	.892	.851
الانتاجية	8.1250	.934	.844	.899
الالتزام_الوظيفي	8.1125	1.192	.814	.908

Correlations

		العمل_عن_بعد	الانتاجية
العمل_عن_بعد	Pearson Correlation	1	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
الانتاجية	Pearson Correlation	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		العمل_عن_بعد	الالتزام_الوظيفي
العمل_عن_بعد	Pearson Correlation	1	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
الالتزام_الوظيفي	Pearson Correlation	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	العمل_عن_بعد ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الانتاجية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.712	.33828

a. Predictors: (Constant), العمل_عن_بعد

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.486	1	5.486	47.944	.000 ^b
	Residual	2.060	18	.114		
	Total	7.546	19			

a. Dependent Variable: الانتاجية

b. Predictors: (Constant), العمل_عن_بعد

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.245	.628		-.390	.701	-1.563	
	العمل_عن_بعد	1.067	.154	.853	6.924	.000	.743	

a. Dependent Variable: الانتاجية

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	العمل_عن_بعد ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الالتزام_الوظيفي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.650	.30199

a. Predictors: (Constant), العمل_عن_بعد

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.305	1	3.305	36.234	.000 ^b
	Residual	1.642	18	.091		
	Total	4.946	19			

a. Dependent Variable: الالتزام_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), العمل_عن_بعد

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.733	.560		1.309	.207	-.444	
	العمل_عن_بعد	.828	.138	.817	6.019	.000	.539	

a. Dependent Variable: الالتزام_الوظيفي