

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص الموارد البشرية



العنوان باللغة العربية

**أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي -
دراسة تطبيقية على مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة في
المملكة العربية السعودية بمدينة مكة المكرمة**

إعداد الطالبة/

اروى بنت أبو الحسن بن حسن لياتي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

حقوق الطباعة:

جامعة ميدأوشن

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاهداء

بسم الله الرحيم الرحيم

لم تكون رحلتي العلمية بسيطة ولم يكن الحلم قريب ولمن يكن الطريق ميسر، ولكن بفضل الله ثم المثابرة ، وصلت وحققت ماكنت أحلم به ذات يوم.

الى والدي الكريمين، حفظهما الله وأدام عليهما الصحة والعافيه، فمن عطائهما تعلمت أن الطموح يبدأ بالايمان، وان النجاح ثمرة الصبر والاجتهاد.

الى زوجي واطفالي، الذين كانوا لي سندًا في كل خطوة، ويمنحونني الامل كلما أثقلني التعب، فكان وجودهم مصدرًا للقوة، أهدي إليهم ثمرة هذا الجهد.

الى أساتذتي الافاضل، الذين حملوا رسالة العلم بإخلاص، وغرسوا في نفوس طلابهم قيم البحث، فكانوا قدوة في العلم والعطاء.

الى كل من آمن بأن العلم رسالة، وأن المعرفة مسؤولية، وأن بناء الأوطان يبدأ ببناء الانسان.

الى كل باحث يسعى الى الحقيقة بعقل منفتح، وإخلاص في العمل، وإيمان بأن أثر العلم الصادق يبقى وإن مضت الأعوام.

أهدي هذا العمل، راجية من الله تعالى أن يجعله علمًا نافعًا، وعملاً صالحًا متقبلاً، وان يبارك في كل جهد بذل فيه، وأن ينفع به كل من يطالع صفحاته، إنه نعم المولى وتعم النصير.

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

وبعد....

فإنه لمن دواعي الشكر والامتنان أن أحمد الله سبحانه وتعالى الذي وفقني وأعانني على إتمام هذه الرسالة، ووهبني الصبر والعزيمة لإتمامها، فله الحمد أولاً وآخرًا ظاهرًا وباطنًا.

ويسعدني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان الى الأساتذة الكرام والمشرفين على هذه الرسالة، ومتابعتي في مراحل الاعداد ودقة الملاحظات فكان لتوجيهاتهم العلمية وآرائهم السديدة اثر في انجاز هذا العمل واخراجه بالصورة العلمية المأمولة.

أسأل الله تعالى ان يجزيهم خير الجزاء، وان يجعل ذلك في ميزان حسناتهم.

واتقدمهم بخالص الشكر والتقدير الى جامعة ميدأوشن ممثلة في كلية الإدارة وقسم ماجستير إدارة الموارد البشرية، وإلى جميع أعضاء هيئة التدريس الذين كان لهم فضل كبير فيما تلقيته من علم ومعرفة طوال فترة الدراسة كما اشكر جميع منسوبي الجامعة على ما قدموه من دعم اكاديمي واداري اسهم في تهيئة البيئة العلمية المناسبة لانجاز هذه الرسالة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى إدارة مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة،
على تعاونهم الكريم وتسهيلهم إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية، كما أتوجه بالشكر
والعرفان إلى جميع الموظفين والموظفات الذين شاركوا في الإجابة عن الاستبانة، إذ كان
لتعاونهم واستجابتهم أثر بالغ في إنجاز الجانب التطبيقي من هذه الدراسة.
ولا يسعني في هذا المقام الا ان أتقدم بخالص الشكر والعرفان الى عائلتي حفظهم الله،
الذين غمروني بدعائهم ودعمهم وتشجيعهم لي طوال مسيرتي العلمية.
والله ولي التوفيق...

فهرس المحتويات:

جدول المحتويات

10	الفصل الأول
11	-المقدمة:
13	-مشكلة الدراسة.
16	-أهمية الدراسة.
18	-أهداف الدراسة.
22	-تساؤلات الدراسة
24	-فرضيات الدراسة
28	-مصطلحات الدراسة
29	الفصل الثاني
29	الدراسات السابقة
30	-مقدمة
31	-الدراسات السابقة
34	-الأساس النظري للدراسة
34	نظرية التبادل الاجتماعي:
35	الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:
39	العلاقة بين متغيرات الدراسة.
40	-الفجوة البحثية
44	-المنطلقات النظرية للدراسة
46	الفصل الثالث

46	 منهجية الدراسة
47	 مقدمة.
48	-المنهجية وطرق الدراسة
54	-مجتمع الدراسة وعينة الدراسة
54	 أولاً: مجتمع الدراسة:
55	-حدود الدراسة
57	 الفصل الرابع
57	 النتائج والتوصيات
58	 مقدمة
59	-تحليل البيانات
63	-النتائج
65	-التوصيات
68	 المراجع
69	-المراجع العربية
70	-المراجع الأجنبية
71	 الملاحق
72	-الاستبانة
79	-الملخص Abstract

قائمة الجداول :

20	جدول 1 بيانات اهداف الدراسة.....
26	جدول 2 الفرضيات.....
28	جدول 3 المصطلحات.....
42	جدول 4 الفجوة البحثية.....
52	جدول 5 المنهجية.....
61	جدول 6 اختبار الصدق.....
63	جدول 7 النتائج.....
66	جدول 8 تحليلات البيانات والنتائج والتوصيات.....

فهرس الأشكال:

17	شكل 1 أهمية الدراسة.....
21	شكل 2 أهداف الدراسة.....
27	شكل 3 الفرضيات.....
43	شكل 4 الفجوة البحثية.....
53	شكل 5 المنهجية.....
56	شكل 6 حدود الدراسة.....
67	شكل 7 تحليلات البيانات والنتائج والتوصيات.....

الفصل الأول

-المقدمة:

شهدت بيئة الأعمال خلال العقود الأخيرة تحولات جوهرية نتيجة التطورات المتسارعة في تقنيات المعلومات والاتصالات، الأمر الذي أسهم في تطوير أنماط عمل حديثة تتجاوز الحدود التقليدية للمكان والزمان. ويعد نظام العمل عن بعد من أبرز الأنماط الإدارية المعاصرة التي حظيت باهتمام متزايد من قبل المنظمات في مختلف القطاعات، خاصة بعد التجارب العالمية التي أثبتت إمكانية استمرارية الأعمال وتحقيق الكفاءة التشغيلية من خلال توظيف التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية والعمليات التنظيمية.

ويعرف العمل عن بعد بأنه أسلوب عمل يتيح للموظف أداء مهامه الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي باستخدام وسائل الاتصال والتقنيات الرقمية التي تمكنه من التواصل والتنسيق مع المنظمة وزملاء العمل بصورة فعالية. وقد أصبح هذا النظام أحد التوجهات الاستراتيجية التي تتبناها العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية، انسجامًا مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تدعم التحول الرقمي ورفع كفاءة المؤسسي وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

وتسعى المنظمات الحديثة إلى تحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية بوصفها مؤشرا رئيسًا على كفاءة استخدام الموارد البشرية والمادية، كما تسعى في الوقت ذاته إلى تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين لما له من دور محوري في رفع مستوى الالتزام الوظيفي وتقليل معدلات دوران العمل وتحسين الأداء المؤسسي. ومن هذا المنطق، برزت الحاجة إلى دراسة العلاقة بين نظام العمل عن بعد وكل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي، في ظل ما يشهده هذا النظام من انتشار واسع وتباين في نتائجه بين المؤسسات المختلفة.

وقد أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى وجود تأثير إيجابية للعمل عن بعد على أداء العاملين وإنتاجيتهم، حيث أوضحت بعض الدراسات أن المرونة الزمنية والمكانية تسهم في تحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بالتنقل، مما ينعكس إيجابًا على كفاءة الأداء والإنتاجية. كما بينت دراسات أخرى أن العمل عن بعد

يمكن أن يعزز رضا العاملين ويزيد من مستويات الالتزام والانتماء التنظيمي عندما تتوافر آليات فعالة للتواصل والدعم الإداري والثقة التنظيمية. وفي المقابل، أشارت بعض البحوث إلى وجود تحديات قد تؤثر سلباً على الانتماء التنظيمي، مثل ضعف التفاعل الاجتماعي والشعور بالعزلة المهنية وصعوبة بناء العلاقات التنظيمية.

وعلى الرغم من تزايد الاهتمام الأكاديمي بموضوع العمل عن بعد، إلا أن نتائج الدراسات السابقة ما زالت متباينة فيما يتعلق بحجم وتأثير هذا النظام على الإنتاجية والانتماء التنظيمي، كمت أن البيئة السعودية، وخاصة قطاع التشغيل والصيانة، ما زالت بحاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية التي تستكشف هذه العلاقة في ضوء الخصائص التنظيمية والثقافية المحلية.

وتتبع أهمية هذه الدراسة من سعيها إلى استكشاف تأثير نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة، باعتبارها إحدى المؤسسات العاملة في قطاع حيوي يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة الموارد البشرية. كما تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج علمية يمكن أن تسهم في دعم متخذي القرار في تطوير سياسات العمل المرنة وتعزيز الممارسات الإدارية التي تحقق التوازن بين متطلبات الأداء والمؤسسي، احتياجات العاملين.

وبناء على ذلك، يمثل الهدف الرئيسي للدراسة في قياس أثر نظام العمل عن بعد على مستوى الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة، وبما يساهم في تقديم توصيات عملية تدعم فاعلية تطبيق هذا النظام وتعزز قدرته على تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة.

-مشكلة الدراسة.

شهدت السنوات الأخيرة توسعاً ملحوظاً في تطبيق نظام العمل عن بعد في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة، مدفوعاً بالتطورات التقنية المتسارعة والتحول الرقمي الذي تتبناه المؤسسات الحديثة. وقد أصبح هذا النظام أحد الخيارات الاستراتيجية التي تسعى المنظمات من خلالها إلى تحقيق المرونة التشغيلية ورفع كفاءة الأداء وتحسين بيئة العمل. إلا أن نجاح تطبيق العمل عن بعد لا يقاس بمجرد توفير التقنيات اللازمة، بل يرتبط بمدى تأثيره في الجوانب التنظيمية والسلوكية للعاملين، وعلى رأسها الإنتاجية والانتماء التنظيمي.

وتشير الأدبيات والدراسات السابقة إلى نتائج متباينة بشأن تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والعلاقة التنظيمية بين العاملين ومؤسساتهم. فقد توصلت العديد من الدراسات إلى أن العمل عن بعد يسهم في رفع مستوى الإنتاجية من خلال تقليل الوقت المهدور في التنقل، وتوفير بيئة عمل أكثر مرونة، وزيادة قدرة الموظف على إدارة وقته بصورة فعالة. كما أكدت بعض الدراسات وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي، الأمر الذي ينعكس على مستوى الالتزام والانتماء التنظيمي.

في المقابل، أظهرت دراسات أخرى أن العمل عن بعد قد يترتب عليه بعض الآثار السلبية، مثل ضعف التواصل المباشر بين العاملين والإدارة، وانخفاض مستوى التفاعل الاجتماعي داخل المنظمة، والشعور بالعزلة المهنية، مما قد يؤثر سلباً في درجة الانتماء التنظيمي والارتباط بأهداف المنظمة وقيمها. كما أشارت بعض الدراسات إلى أن أثر العمل عن بعد على الإنتاجية والانتماء التنظيمي يختلف باختلاف طبيعة العمل والقطاع الذي تنتهي إليه المنظمة ومستوى الدعم الإداري والتقني المقدم للعاملين.

وعلى الرغم من تزايد الدراسات التي تناولت العمل عن بعد في البيئات التنظيمية المختلفة، إلا ان هناك نقصاً في الدراسات التطبيقية التي تناولت هذا الموضوع في قطاع التشغيل والصيانة بالمملكة العربية السعودية، وبشكل خاص في المؤسسات العاملة بمدينة مكة المكرمة. كما لا تزال المعرفة العلمية بحاجة إلى مزيد من الأدلة الميدانية التي توضح طبيعة العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي في هذا القطاع الحيوي الذي يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة العنصر البشري واستمرارية تقديم الخدمات.

من خلال الاطلاع الأولي على واقع العمل في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة، يلاحظ تزايد الاعتماد على الأنظمة الرقمية وأساليب العمل المرنة، الامر الذي يثير تساؤلات حول مدى قدرة نظام العمل عن بعد على المحافظة على مستويات الإنتاجية المطلوبة وتعزيز شعور العاملين بالانتماء والولاء التنظيمي. كما أن الإدارة تحتاج إلى معلومات علمية دقيقة تساعد في تقييم فعالية تطبيق هذا النظام وتحديد الجوانب التي تتطلب تطويراً أو دعماً لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية.

وتتمثل المشكلة البحثية في عدم وضوح التأثير الفعلي لنظام العمل عن بعد على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة، في ظل التباين الذي أظهرته نتائج الدراسات السابقة، وغياب الدراسات المحلية المتخصصة التي تناولت هذه العلاقة في بيئة التشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة.

ومن هنا تسعى الدراسة الحالية إلى سد فجوة معرفية تتمثل في توفير دليل علمي وتطبيق حول طبيعة العلاقة بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي، والكشف عن مستوى تأثير هذا النظام في العاملين بمجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة، كما ستسهم الدراسة في إثراء الأدب العلمي العربي المتعلق بإدارة الموارد البشرية والعمل عن بعد، وتزويد متخذي القرار بنتائج وتوصيات تساعد على تطوير سياسات العمل المرنة وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بما يعزز الأداء المؤسسي ويدعم الانتماء التنظيمي للعاملين.

وبناء على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

ما أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة؟

-أهمية الدراسة.

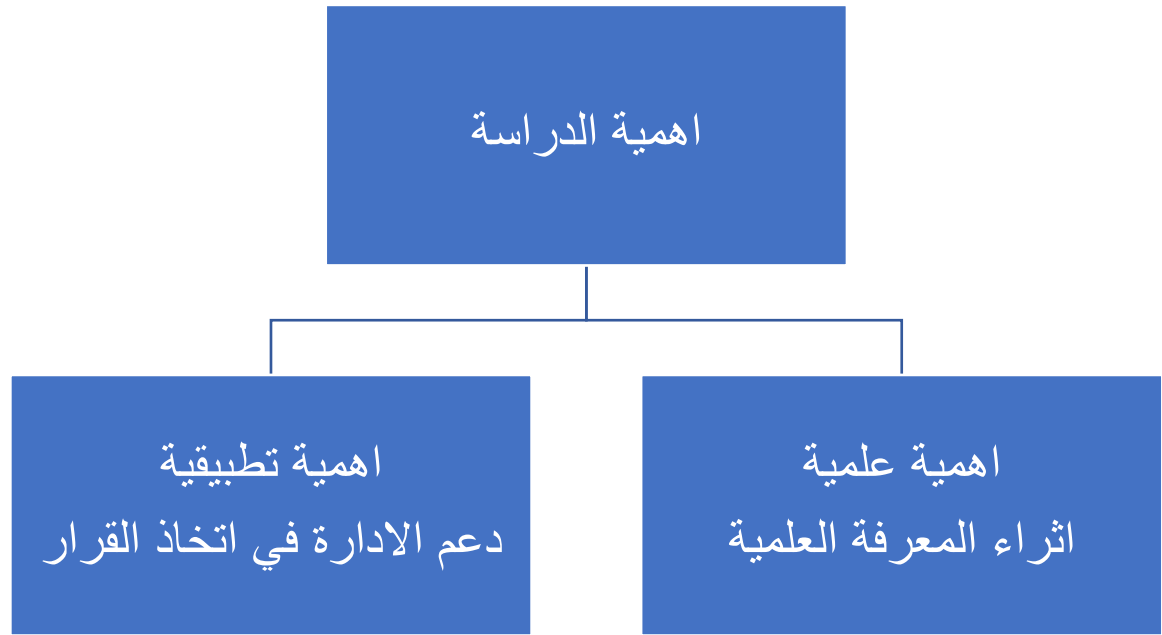
تنبع أهمية هذه الدراسة من تزايد الاعتماد على نظام العمل عن بعد في بيئات العمل الحديثة، وما يترتب عليه من آثار متعددة تمس الجوانب الإنتاجية والتنظيمية للموظفين. ويمكن تناول أهمية الدراسة من خلال محورين رئيسيين: الأهمية العلمية (النظرية) والأهمية التطبيقية (العملية)، وذلك على النحو الآتي:

الأهمية العلمية:

- تسهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالعمل عن بعد في البيئة العربية.
- تقدم إطارًا نظريًا يربط بين العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي.

الأهمية التطبيقية:

- تساعد متخذي القرار في تحسين سياسات العمل المرن.
- تدعم تطوير بيئة عمل تحقق التوازن بين الأداء والانتماء.
- تقدم نتائج يمكن تعميمها على مؤسسات مشابهة في قطاع التشغيل والصيانة.



شكل (1)

شكل 1 اهمية الدراسة

-أهداف الدراسة.

الهدف الرئيس للدراسة

التعرف على أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة، وقياس طبيعة العلاقة بين تطبيق نظام العمل عن بعد ومستويات الإنتاجية والانتماء التنظيمي للعاملين.

الأهداف الفرعية للدراسة

ينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل فيما يأتي:

1. التعرف على مستوى تطبيق نظام العمل عن بعد في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة.
2. تحديد مستوى الإنتاجية لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة في ظل تطبيق نظام العمل عن بعد.
3. قياس مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.
4. التعرف على أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز إنتاجية العاملين بالمجموعة.
5. دراسة أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين بالمجموعة.
6. الكشف عن طبيعة العلاقة بين إبعاد نظام العمل عن بعد ومستوى الإنتاجية لدى العاملين.
7. الكشف عن طبيعة العلاقة بين إبعاد نظام العمل عن بعد ومستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين.
8. التعرف على أبرز المزايا والتحديات المرتبطة بتطبيق نظام العمل عن بعد من وجهة نظر العاملين.

9. التحقيق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول أثر العمل عن بعد في الإنتاجية والانتماء التنظيمي للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

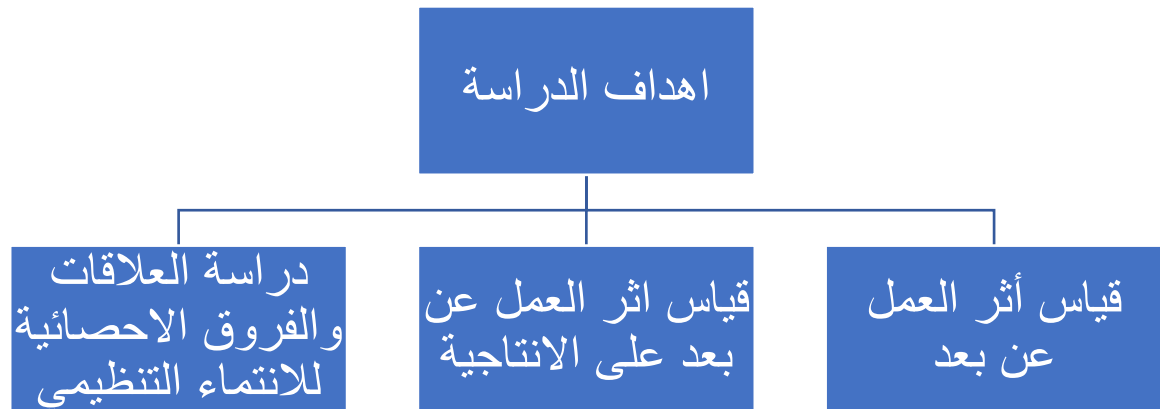
10. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تسهم في تطوير سياسات العمل عن بعد وتعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

الهدف التطبيقي للدراسة

تسعى الدراسة إلى تزويد الإدارة العليا في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمؤشرات علمية دقيقة حول فعالية نظام العمل عن بعد، بما يدعم اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير بيئة العمل، وتحسين أداء العاملين، وتعزيز ارتباطهم التنظيمي بما يحقق أهداف المنظمة واستدامة أدائها.

المحتوى	البعد
إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بالعمل عن بُعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي. سد الفجوة البحثية المتعلقة بقطاع التشغيل والصيانة في المملكة العربية السعودية.	الأهمية العلمية
دعم متخذي القرار في تطوير سياسات العمل عن بُعد. المساهمة في تحسين الإنتاجية وتعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين.	الأهمية التطبيقية
التعرف على أثر نظام العمل عن بُعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين بمجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.	الهدف الرئيسي
قياس مستوى تطبيق العمل عن بُعد، وقياس الإنتاجية، وقياس الانتماء التنظيمي، ودراسة العلاقات والفروق الإحصائية بين المتغيرات. يأس مستوى تطبيق العمل عن بُعد، وقياس الإنتاجية، وقياس الانتماء التنظيمي، ودراسة العلاقات والفروق الإحصائية بين المتغيرات.	أبرز الأهداف الفرعية

جدول (1)



شكل (2)

شكل 2 / اهداف الدراسة

-تساؤلات الدراسة

تنطلق الدراسة الحالية من التساؤل الرئيسي الآتي:

السؤال الرئيسي

ما أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة؟

التساؤلات الفرعية

ويتفرع من السؤال الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية على النحو الآتي:

1. ما مستوى تطبيق نظام العمل عن بعد في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة؟
2. ما مستوى الإنتاجية لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة في ظل تطبيق نظام العمل عن بعد؟
3. ما مستوى الانتماء لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة؟
4. ما أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز إنتاجية العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة؟
5. ما أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة؟
6. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظام العمل عن بعد ومستوى الإنتاجية لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة؟
7. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظام العمل عن بعد ومستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة؟

8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة حول أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟
9. ما أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه العاملين عند تطبيق نظام العمل عن بعد في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة؟
10. ما المقترحات التي يمكن ان تسهم في تطوير تطبيق نظام العمل عن بعد بما يعزز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في المجموعة؟

- فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام العمل عن بُعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة.

الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام العمل عن بُعد والإنتاجية لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

الفرضية الفرعية الثانية

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام العمل عن بُعد والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

الفرضية الفرعية الثالثة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام العمل عن بُعد في رفع مستوى الإنتاجية لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

الفرضية الفرعية الرابعة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام العمل عن بُعد في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

الفرضية الفرعية الخامسة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد الدراسة نحو تأثير نظام العمل عن بُعد في الإنتاجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الفرضية الفرعية السادسة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد الدراسة نحو تأثير نظام العمل عن بُعد في الانتماء التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الفرضيات الصفرية المقابلة (Null Hypotheses)

H01: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظام العمل عن بُعد والإنتاجية لدى العاملين.

H02: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظام العمل عن بُعد والانتماء التنظيمي لدى العاملين.

H03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام العمل عن بُعد في الإنتاجية لدى العاملين.

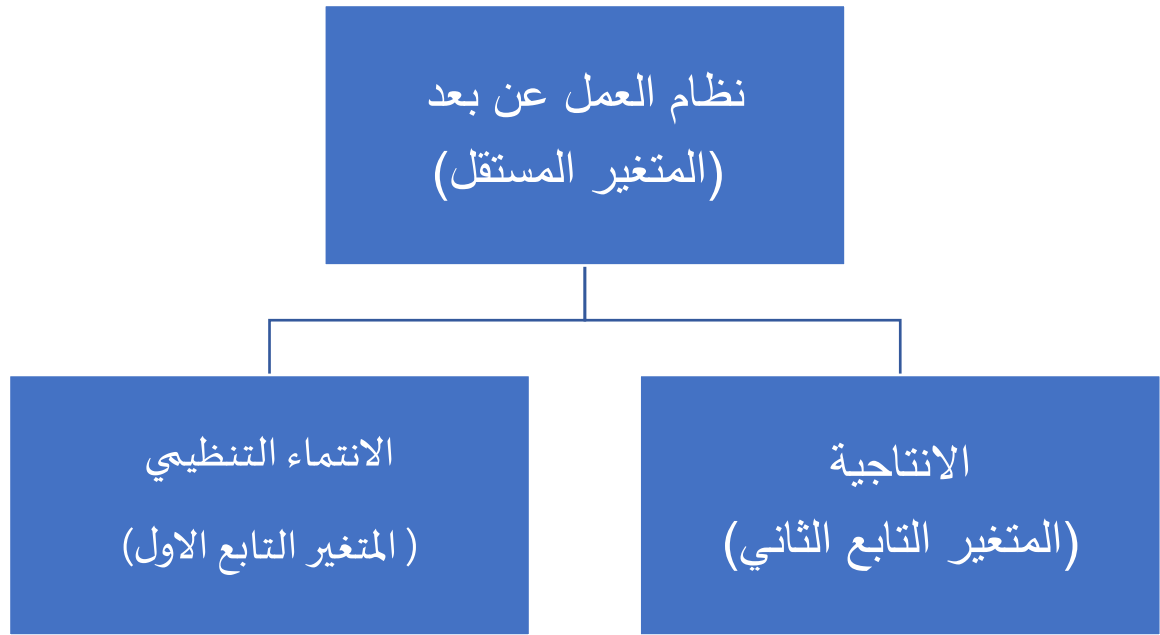
H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام العمل عن بُعد في الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

H05: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو تأثير نظام العمل عن بُعد في الإنتاجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

H06: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو تأثير نظام العمل عن بُعد في الانتماء التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

الابعاد المقترحة	نوع المتغير	المتغير
المرونة في العمل، استخدام التقنية، التواصل الإلكتروني، الدعم الإداري، إدارة الوقت.	متغير مستقل	نظام العمل عن بعد
سرعة انجاز العمل، جودة الأداء، كفاءة استخدام الوقت، تحقيق الأهداف الوظيفية.	متغير تابع	الإنتاجية
الولاء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الرغبة في الاستمرار بالعمل، الاعتزاز بالمنظمة.	متغير تابع	الانتماء التنظيمي

جدول (2)



شكل (3)

شكل 3 الفرضيات

-مصطلحات الدراسة

جدول 3 المصطلحات

المصطلح بالعربي:	المصطلح بالإنجليزي:
نظام العمل عن بعد	Remote Work System
الإنتاجية	Productivity
الانتماء التنظيمي	Organizational Commitment/Organizational Belonging
مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة	Samaya Group for Operation and Maintenance Ltd
العاملون	Employees
الدعم التنظيمي المدرك	Perceived Organizational Support

جدول (3)

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

-مقدمة

شهد موضوع العمل عن بعد اهتماماً متزايداً في الأدبيات الإدارية الحديثة، خاصة بعد التحولات العالمية التي فرضتها التطورات التكنولوجية وجائحة كورونا، والتي أدت الى إعادة تشكيل أنماط العمل التقليدية. وقد ركزت العديد من الدراسات على تحليل تأثير العمل عن بعد في جوانب متعددة، من أبرزها الإنتاجية، الرضا الوظيفي، والانتماء التنظيمي. وتباينت نتائج هذه الدراسات بين مؤكد ان العمل عن بعد يسهم في تحسين الإنتاجية نتيجة زيادة المرونة وتقليل الوقت الضائع، وبين من يرى انه قد يؤثر سلباً على العلاقات التنظيمية بسبب ضعف التفاعل الاجتماعي. كما تناولت بعض الدراسات دور العوامل التنظيمية مثل القيادة، والتكنولوجيا، والثقافة التنظيمية في تعزيز او اضعاف أثر العمل عن بعد.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات في هذا المجال، الا ان حاجة لمزيد من الدراسات التطبيقية في البيئة العربية، وبشكل خاص في المملكة العربية السعودية، لفهم تأثير هذا النمط من العمل في قطاعات مختلفة مثل قطاع التشغيل والصيانة، وهو ما تسعى هذه الدراسة الى معالجته.

-الدراسات السابقة

1. دراسة (Baakeel 2021) المملكة العربية السعودية

المرجع:

Baakeel (2021)

هدف الدراسة:

هدفت الى التعرف على تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والمشاركة الوظيفية في بيئة العمل السعودية.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة الموظفين في قطاعات مختلفة داخل المملكة.

أهم النتائج:

- وجود تأثير إيجابي للعمل عن بعد على الإنتاجية.
- ضعف التأثير على المشاركة الوظيفية، وهو مؤشر قريب من مفهوم الانتماء التنظيمي.
- اختلاف النتائج باختلاف طبيعة العمل والبيئة التنظيمية.

التحليل النقدي:

تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة في البيئة السعودية، الا انها ركزت على "المشاركة الوظيفية" بدلا من "الانتماء التنظيمي" بشكل مباشر، مما يحد من قدرتها على تفسير البعد العاطفي والولائي للعاملين.

العلاقة ببحثي:

تدعم هذه الدراسة مشكلة البحث الحالية، حيث تشير الى وجود فجوة بين ارتفاع الإنتاجية وضعف الانتماء، وهو ما تسعى دراستي الى تحليله بشكل أكثر عمقاً.

2. دراسة (Abdullah & Ali (2024

المرجع:

Abdullah, M., & Ali, K. (2024)

هدف الدراسة:

تحليل تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والمشاركة الوظيفية في المؤسسات الحديثة.

المنهجية:

استخدمت المنهج الكمي من خلال استبانة موزع على موظفين يعملون بنظام العمل عن بُعد، مع تحليل إحصائي للعلاقات بين المتغيرات.

أهم النتائج:

● تأثير العمل عن بُعد ليس ثابتاً، بل يتأثر بعوامل مثل:

○ جودة التكنولوجيا

○ أسلوب القيادة

○ مستوى التواصل

● وجود تأثير إيجابي مشروط على الإنتاجية.

التحليل النقدي:

رغم شمولية الدراسة، إلا أنها لم تركز على الانتماء التنظيمي بشكل مباشر، كما أنها لم تدرس بيئة محددة، مما قد يقلل من دقة التعميم.

العلاقة ببحثي:

تدعم هذه الدراسة أهمية اختبار تأثير العمل عن بُعد في سياق تنظيمي محدد (مثل مجموعة سمايا)، وهو ما يميز دراستي.

يتضح من تحليل الدراسات السابقة أن معظمها ركز على تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية، حيث أجمعت غالبية النتائج على وجود تأثير إيجابي، خاصة في ظل توفر بيئة عمل مرنة وداعمة.

في المقابل، يظهر تباين واضح في نتائج الدراسات المتعلقة بالجوانب التنظيمية والسلوكية، حيث لم تحظ متغيرات مثل الانتماء التنظيمي بالاهتمام الكافي أو تمت دراستها بشكل غير مباشر من خلال مفاهيم أخرى كالشاركة الوظيفية أو الثقافة التنظيمية. كما يُلاحظ ندرة الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية، خاصة في القطاعات التشغيلية، إضافة إلى اعتماد معظم الدراسات على مناهج كمية دون الدمج مع الأساليب النوعية، مما يحد من الفهم العميق للظاهرة.

وبناءً على ذلك، تبرز أهمية الدراسة الحالية في سد هذه الفجوة من خلال تحليل التأثير المتكامل للعمل عن بُعد على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي في بيئة تطبيقية محددة.

-الأساس النظري للدراسة

نظرية التبادل الاجتماعي:

تعد نظرية التبادل الاجتماعي من أبرز النظريات المستخدمة في تفسير السلوك التنظيمي والعلاقات بين العاملين والمنظمات. وقد قدم أسسها عدد من الباحثين، أبرزهم (بلوم) و (هومانز) حيث تفترض ان العلاقات داخل المنظمة تقوم على التبادل المتوازن للمنافع والالتزامات بين المنظمة والعاملين.

وتنطلق النظرية من ان الموظفين عندما يدركون ان المنظمة توفر لهم الدعم والثقة والمرونة والاهتمام باحتياجاتهم المهنية والشخصية، فإنهم يميلون الى رد هذا الدعم بسلوكيات إيجابية تتمثل في زيادة الجهد المبذول في العمل، وتحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز الالتزام والانتماء التنظيمي. وفي المقابل، إذا شعر العاملون بضعف الدعم او العدالة التنظيمية، فقد تنخفض مستويات الأداء والارتباط بالمنظمة.

وتعد هذه النظرية مناسبة لتفسير العلاقة بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي، حيث يمثل العمل عن بعد أحد اشكال الدعم التنظيمي الذي يمنح العاملين قدرا أكبر من المرونة والاستقلالية والثقة. ومن المتوقع ان يؤدي ذلك الى استجابة إيجابية من العاملين تتمثل في رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز الانتماء التنظيمي.

نظرية الدعم التنظيمي المدرك:

تشير هذه النظرية الى ان العاملين يطورون اتجاهات إيجابية نحو المنظمة عندما يشعرون بان المنظمة تقدر جهودهم وتهتم برفاهيتهم وتلبي احتياجاتهم المهنية. ويرتبط الدعم التنظيمي المدرك بارتفاع الرضا الوظيفي والالتزام والانتماء التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي.

وفي سياق العمل عن بعد يظهر الدعم التنظيمي من خلال توفير البنية التقنية المناسبة، وتسهيل التواصل الإلكتروني، وتقديم التدريب المستمر، وتبني سياسات عمل مرنة. ومن ثم فإن نجاح تطبيق العمل عن بعد يعتمد الى حد كبير على مستوى الدعم التنظيمي الذي يشعر به العاملون.

الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

أولاً: نظام العمل عن بعد..

مفهوم العمل عن بعد.

يشير العمل عن بعد الى أداء الموظف لمهامه الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التي تمكنه من التواصل مع المنظمة وإنجاز الاعمال المطلوبة بكفاءة وفاعلية.

أهمية العمل عن بعد.

تكمن أهمية العمل عن بعد في:

- زيادة المرونة في أداء الاعمال.
- تحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- خفض تكاليف التشغيل والتنقل.
- رفع مستوى الرضا الوظيفي.
- دعم التحول الرقمي في المؤسسات.
- استمرارية الاعمال في الظروف الاستثنائية.

أبعاد نظام العمل عن بعد.

اعتماداً على الأدبيات الإدارية، يمكن قياس نظام العمل عن بعد من خلال الأبعاد الآتية:

1. المرونة الوظيفية.
2. استخدام التكنولوجيا والأنظمة الرقمية.
3. فعالية الاتصال والتواصل الإلكتروني.
4. الدعم الإداري والتنظيمي.
5. إدارة الوقت والاستقلالية في أداء المهام.

مزايا العمل عن بعد:

- زيادة الإنتاجية في العديد من الوظائف.
- تقليل الغياب والتأخير.
- تعزيز الرضا الوظيفي.
- رفع كفاءة استخدام الوقت.
- توفير بيئة عمل أكثر مرونة.

تحديات العمل عن بعد:

- ضعف التفاعل الاجتماعي.
- صعوبة الإشراف المباشر.
- مشكلات التواصل الإلكتروني.
- الشعور بالعزلة المهنية.
- صعوبة الفصل بين الحياة الشخصية والعملية.

ثانياً: الإنتاجية..

مفهوم الإنتاجية.

تعرف الإنتاجية بأنها قدرة العامل أو المنظمة على تحقيق أكبر قدر من المخرجات باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية، وتمثل مؤشراً مهماً لقياس الأداء المؤسسي.

أهمية الإنتاجية.

- تحقيق الأهداف التنظيمية.
- تحسين القدرة التنافسية.
- رفع جودة الخدمات المقدمة.
- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

أبعاد الإنتاجية.

1. سرعة انجاز العمل.
2. جودة الأداء.
3. كفاءة استخدام الوقت.
4. تحقيق الأهداف الوظيفية.
5. القدرة على الابتكار وتحسين الأداء.

العوامل المؤثرة في الإنتاجية.

- بيئة العمل.
- التكنولوجيا المستخدمة.
- الحوافز والدعم الإداري.
- مهارات العاملين.
- نظام العمل المرنة.

ثالثاً: الانتماء التنظيمي..

مفهوم الانتماء التنظيمي.

يشير الانتماء التنظيمي الى درجة ارتباط العامل نفسياً وعاطفياً بمنظمته، ورغبته في الاستمرار بالعمل فيها، واستعداده لبذل الجهد لتحقيق أهدافها.

أهمية الانتماء التنظيمي.

- زيادة الالتزام الوظيفي.
- تقليل دوران العمل.
- رفع مستويات الأداء.
- تعزيز الاستقرار التنظيمي.
- دعم ثقافة العمل الإيجابية.

أبعاد الانتماء التنظيمي.

وفقًا للأدبيات الإدارية الحديثة، يتكون الانتماء التنظيمي من:

1. الانتماء العاطفي.
2. الانتماء الاستمراري.
3. الانتماء المعياري (الأخلاقي).

العوامل المؤثرة في الانتماء التنظيمي.

- العدالة التنظيمية.
- الرضا الوظيفي.
- القيادة الإدارية.
- الدعم التنظيمي.
- بيئة العمل.
- فرص التطور المهني.

العلاقة بين متغيرات الدراسة.

تفترض الدراسة الحالية ان نظام العمل عن بعد يمثل المتغير المستقل، في حين تمثل الإنتاجية والانتماء التنظيمي المتغيرين التابعين. ووفقًا لنظرية التبادل الاجتماعي ونظرية الدعم التنظيمي المدرك، فإن توفير بيئة عمل مرنة قائمة على الثقة والدعم والتكنولوجيا المناسبة يساهم في تحسين إنتاجية العاملين وتعزيز مستوى انتمائهم التنظيمي. ومن ثم تتوقع الدراسة وجود علاقة إيجابية وتأثير مباشر لنظام العمل عن بعد على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة.

-الفجوة البحثية-

على الرغم من الاهتمام المتزايد الذي حظي به موضوع العمل عن بعد في الأدبيات الإدارية خلال السنوات الأخيرة، وما تناولته العديد من الدراسات من أثره في الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والإنتاجية والانتماء التنظيمي، إلا أن نتائج تلك الدراسات جاءت متباينة إذ أشارت بعض الدراسات إلى وجود تأثير إيجابي للعمل عن بعد في رفع الإنتاجية وتعزيز الانتماء التنظيمي نتيجة المرونة الوظيفية وتحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، في حين توصلت دراسات أخرى إلى أن العمل عن بعد قد يؤدي إلى ضعف التواصل التنظيمي، وانخفاض التفاعل الاجتماعي، والشعور بالعزلة المهنية، مما قد ينعكس سلباً على مستوى الانتماء التنظيمي، كما اختلفت نتائجها بشأن تأثيره في الإنتاجية تبعاً لطبيعة العمل والقطاع التنظيمي.

كما يلاحظ أن معظم الدراسات السابقة أجريت في قطاعات عديدة، بينما لا تزال الدراسات التطبيقية التي تناولت قطاع التشغيل والصيانة في المملكة العربية السعودية محدودة، رغم أهمية هذا القطاع ودوره في دعم المشروعات التنموية والخدمات. ويزداد هذا القصور وضوحاً في الدراسات التي تناولت مؤسسات القطاع الخاص بمدينة مكة المكرمة، حيث لا تتوفر دراسات كافية تبحث بصورة متزامنة أثر نظام العمل عن بعد في كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي.

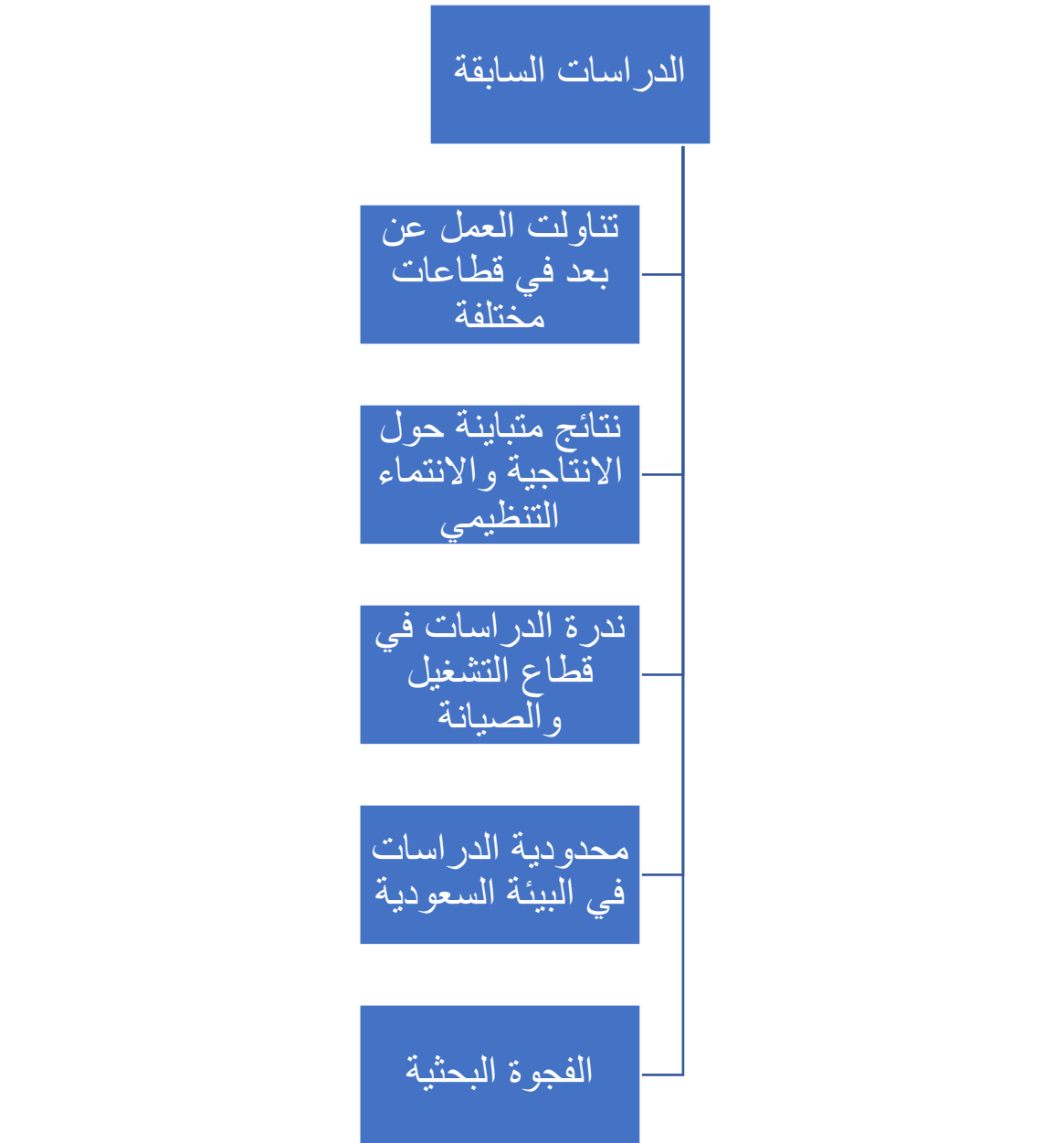
ومن خلال مراجعة الأدبيات العلمية، يتبين وجود فجوة بحثية تتمثل في ندرة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي في إطار نموذج بحثي واحد، مع اختبار التأثير المباشر للعمل عن بعد على كلا المتغيرين داخل بيئة التشغيل للصيانة. كما أن معظم الدراسات ركزت على متغير واحد، أو أجريت في بيئات تنظيمية تختلف في خصائصها عن بيئة الدراسة الحالية، الأمر الذي يحد من إمكانية تعميم نتائجها على مؤسسات التشغيل والصيانة في المملكة العربية السعودية.

وانطلاقاً من ذلك تسعى الدراسة الحالية الى سد هذه الفجوة من خلال إجراء دراسة تطبيقية على مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة، بهدف قياس أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي، والكشف عن طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، واختبار الفروق وفق المتغيرات الديموغرافية للعاملين. كما تسعى الدراسة الى تقديم أدلة علمية ومؤشرات تطبيقية يمكن ان تسهم في تطوير سياسات العمل عن بعد، ودعم متخذي القرار في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، بما ينسجم مع توجهات التحول الرقمي ومستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

وبذلك تتمثل الإضافة العلمية للدراسة في تقديم نموذج تطبيقي يفسر العلاقة بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي في قطاع التشغيل والصيانة، وهو قطاع لم يحظ بالقدر الكافي من الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية، مما يجعل نتائج الدراسة إضافة علمية وعملية يمكن الاستفادة منها في البحوث المستقبلية وصنع القرار الإداري.

العنصر	الدراسات السابقة	الدراسات الحالية
موضوع الدراسة	تناولت العمل عن بعد وعلاقته بمتغيرات متعددة مثل الرضا الوظيفي أو الأداء الوظيفي أو الإنتاجية بصورة منفصلة.	تدرس أثر نظام العمل عن بعد على الإنتاجية والانتماء التنظيمي معًا ضمن نموذج بحثي واحد،
بيئة الدراسة	تركزت معظم الدراسات في القطاعات والشركات.	تركزت على قطاع التشغيل والصيانة في مجموعة سمايا المحدودة بمدينة مكة المكرمة.
النطاق الجغرافي	أجريت غالبية الدراسات في دول وقطاعات مختلفة مع محدودية الدراسات في البيئة السعودية.	تطبق في المملكة العربية السعودية مما يعزز الأدبيات المحلية.
المنهجية	ركزت معظم الدراسات على وصف العلاقات أو قياس أحد المتغيرات.	تقيس العلاقة والاثار باستخدام الارتباط والانحدار وتحليل التباين.
الإضافة العلمية	قدمت نتائج متباينة حول أثر العمل عن بعد على الإنتاجية والانتماء التنظيمي.	تقدم أدلة علمية حول طبيعية العلاقة والتأثير في قطاع التشغيل والصيانة مع توصيات عملية للإدارة.

جدول (4)



شكل 4 الفجوة البحثية

شكل (4)

-المنطلقات النظرية للدراسة

تستبد الدراسة الحالية إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تفسر العلاقة بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي، حيث تسعى هذه المنطلقات الى تقديم إطار علمي يساعد على فهم كيفية تأثير بيئة العمل المرنة في سلوك العاملين ومستوى أدائهم وارتباطهم بالمنظمة. ويستند هذا الإطار الى عدد من النظريات الحديثة في الإدارة والسلوك التنظيمي، والتي تؤكد ان توفير بيئة عمل داعمة ومرنة يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الإيجابية بين العامل والمنظمة.

ارتباط المنطلقات النظرية بمتغيرات الدراسة:

تنطلق الدراسة الحالية من افتراض ان تطبيق نظام العمل عن بعد يمثل المتغير المستقل، بينما تمثل الإنتاجية والانتماء التنظيمي المتغيرين التابعين. وتفسر نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية الدعم التنظيمي المدرك العلاقة بين المنظمة والعاملين من خلال مبدأ الثقة والدعم المتبادل، في حين تفسر نظرية تحديد الأهداف ونظرية الإدارة بالأهداف كيفية انعكاس بيئة العمل المرنة على تحسين الأداء وتحقيق النتائج.

وبناء على ذلك تفترض الدراسة ان توفير بيئة عمل عن بعد تتسم بالمرونة، والدعم الإداري، والتقنيات المناسبة، ووضوح الأهداف، سيؤدي الى رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة.

خلاصة المنطلقات:

اعتمدت الدراسة على نظريات رئيسة هي: التبادل الاجتماعي، ونظرية الدعم التنظيمي المدرك، ونظرية تحديد الأهداف، ونظرية الإدارة بالأهداف، بوصفها الاطار النظري الذي يفسر العلاقة بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي. وتشكل هذه النظريات الأساس العلمي الذي استندت اليه الدراسة في صياغة فرضياتها، وبناء نموذجها المفاهيمي، وتفسير نتائجها الميدانية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة-

تُعد منهجية البحث الإطار المنظم الذي يستند إليه الباحث في معالجة مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، حيث تُسهم في تحديد الأساليب والإجراءات العلمية التي يتم من خلالها جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بصورة منهجية دقيقة. وانطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة التي تتناول تأثير نظام العمل عن بُعد على كل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي، فقد تم اختيار منهجية بحثية تتناسب مع الأبعاد السلوكية والتنظيمية للموضوع.

وتعتمد هذه الدراسة على توظيف منهج علمي متكامل يجمع بين الوصف والتحليل والتفسير، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، المدعوم بالأسلوب الكمي لقياس العلاقات بين المتغيرات، إلى جانب الاستفادة من الأسلوب النوعي لفهم أعمق لتجارب العاملين في بيئة العمل عن بُعد. ويهدف هذا التكامل المنهجي إلى تحقيق درجة عالية من الدقة والموضوعية في النتائج، بما يعزز من مصداقية الدراسة وقدرتها على تفسير الظاهرة محل البحث.

كما تتضمن منهجية البحث تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وتصميم أدوات جمع البيانات المناسبة، والتأكد من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. وبذلك، تمثل منهجية البحث الأساس الذي يُبنى عليه التحليل العلمي لهذه الدراسة، وصولاً إلى نتائج وتوصيات تسهم في تطوير ممارسات العمل عن بُعد في البيئة التنظيمية محل التطبيق.

-المنهجية وطرق الدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، إذ يعد من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية والإنسانية التي تهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها، والكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات، واختبار الفرضيات العلمية.

ويستخدم المنهج الوصفي في وصف واقع تطبيق نظام العمل عن بعد ومستوى الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة، بينما يستخدم الجانب التحليلي في دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار أثر المتغير المستقل (نظام العمل عن بعد) في المتغيرين التابعين (الإنتاجية والانتماء التنظيمي).

ثانياً: طبيعة الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الكمية، حيث تعتمد على جمع البيانات من خلال استبانة يتم توزيعها على افراد مجتمع الدراسة، ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول الى نتائج علمية تعميمها في حدود مجتمع الدراسة.

ثالثاً: مصادر البيانات:

1. البيانات الأولية:

تتمثل في البيانات التي سيتم جمعها مباشرة من أفراد الدراسة باستخدام استبانة أعدت خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة، وتتضمن محاور تقيس نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي.

2. البيانات الثانوية:

تشمل الكتب العلمية، والدوريات المحكمة، والرسائل الجامعية، والأبحاث المنشورة، والتقارير الرسمية، والأنظمة والتشريعات، والدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك لبناء الاطار النظري وتحديد الفجوة البحثية وتفسير النتائج.

رابعاً: أداة الدراسة:

تعتمد الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداء الرئيسية لجمع البيانات، نظراً لملاءمتها للدراسات الوصفية التحليلية، وقد صممت بالاعتماد على الادبيات العلمية والدراسات السابقة، وتتكون من:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية.
- القسم الثاني: فقرات قياس نظام العمل عن بعد.
- القسم الثالث: فقرات قياس الإنتاجية.
- القسم الرابع: فقرات قياس الانتماء التنظيمي.

خامساً: البرامج والأساليب الإحصائية:

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (Statistical Package for the Social Sciences) SPSS، والاستعانة بالأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط أو المتعدد لقياس أثر نظام العمل عن بعد في الإنتاجية والانتماء التنظيمي.
- اختبار (Independent Samples t-test) لدراسة الفروق بين متوسطات المجموعات الثنائية.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدراسة الفروق بين المجموعات متعددة الفئات وفق المتغيرات الديموغرافية.
- اختبار شيفيه (Scheffé) أو اختبار اقل فرق معنوي (LSD) عند وجود فروق دالة إحصائية لتحديد مصدر الفروق.

سادساً: مستوى الدلالة الإحصائية:

ستعتمد الدراسة مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) معياراً لقبول أو رفض الفرضيات الإحصائية.

فرضيات الدراسة:

الفرض الرئيسي.

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة.

الفروض الفرعية.

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام العمل عن بُعد والإنتاجية لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام العمل عن بُعد والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

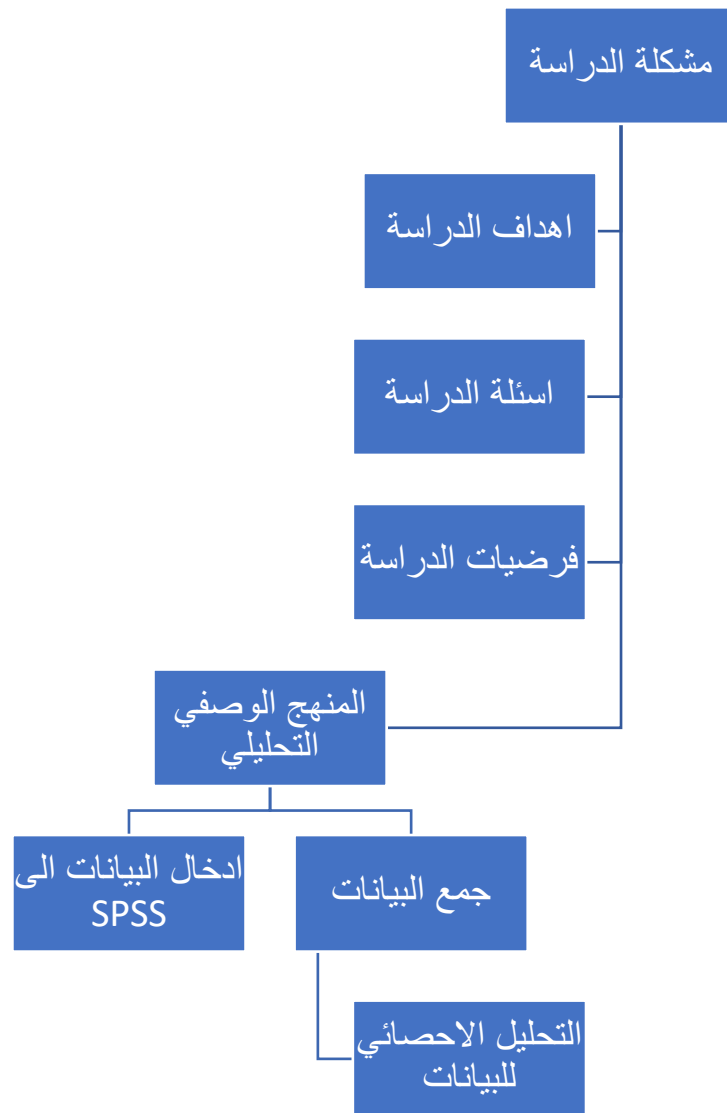
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد الدراسة حول العلاقة بين نظام العمل عن بُعد والإنتاجية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد الدراسة حول العلاقة بين نظام العمل عن بُعد والانتماء التنظيمي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

العنصر	الوصف
عنوان الدراسة	تأثير نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي: دراسة على مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي.
نوع الدراسة	دراسة كمية (Quantitative Research)
مجتمع الدراسة	جميع العاملين والعاملات في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة
عينة الدراسة	عينة ممثلة لمجتمع الدراسة يتم تحديد حجمها وفق جدول الإحصائية المناسبة.
أسلوب اختيار العينة	العينة العشوائية البسيطة أو العينة المتاحة اذا تعذر الحصر الشامل
أداة الدراسة	الاستبانة
مصادر البيانات	بيانات أولية وبيانات ثانوية
المتغير المستقل	نظام العمل عن بعد
المتغيرات التابعة	الإنتاجية والانتماء التنظيمي
مقياس القياس	مقياس ليكرت الخماسي
برنامج التحليل الإحصائي	SPSS
الأساليب الإحصائية	التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية
مستوى الدلالة	$(\alpha \leq 0.05)$

جدول (5)



شكل 5/المنهجية

شكل (5)

-مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة جميع المفردات التي تنطبق عليها خصائص موضوع الدراسة، والتي يسعى الباحث الى تعميم نتائج الدراسة عليها.

ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع العاملين والعاملات في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، بمختلف مستوياتهم الإدارية والوظيفية، ممن تنطبق عليهم شروط الدراسة، سواء كانوا من العاملين الذين يطبق عليهم نظام العمل عن بعد بصورة كلية او جزئية، او ممن لديهم خبرة في تطبيقه داخل المجموعة.

وسيتم اختيار أفراد الدراسة من مجتمع الدراسة بطريقة مناسبة تتوافق مع حجم المجتمع وطبيعته، بما يضمن تمثيل جميع الفئات الوظيفية المستهدفة وتحقيق أهداف الدراسة.

ثانياً: عينة الدراسة:

نظراً لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة في بعض الحالات، سيتم اختبار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، بحيث تكون قادرة على التعبير عن خصائصه.

وستختار عينة الدراسة باستخدام العينة العشوائية البسيطة اذا اتاحت إدارة المجموعة ذلك بما يحقق تكافؤ الفرص بين أفراد المجتمع، ويساعد على تعميم نتائج الدراسة بدرجة مناسبة. أما اذا تعذر الحصول على إطار كامل للمجتمع، فيمكن استخدام العينة المتاحة مع توضيح مبررات ذلك في منهجية الدراسة.

-حدود الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

أولاً: الحدود الموضوعية.

تتناول الدراسة العلاقة بين نظام العمل عن بعد بوصفه المتغير المستقل، وكل من الإنتاجية والانتماء التنظيمي بوصفها متغيرين تابعين، لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

ثانياً: الحدود المكانية.

تجري الدراسة في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية..

ثالثاً: الحدود البشرية.

تقتصر الدراسة على جميع العاملين والعاملات في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة الذين تنطبق عليهم شروط الدراسة، ويشاركون في الإجابة عن الاستبانة.

رابعاً: الحدود الزمانية.

تنطبق الدراسة خلال العام الجامعي 1448هـ / 2026م، وهو الإطار الزمني الذي سيتم خلاله جمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج.

خامساً: الحدود المنهجية.

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتستخدم الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،



شكل 6 حدود الدراسة

شكل (6)

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-مقدمة

يعد هذا الفصل من اهم فصول الدراسة، إذ يتناول عرض نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي جمعت من أفراد الدراسة، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها، وتحقيق أهدافها المتعلقة بدراسة العلاقة بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة.

ولتحقيق ذلك، جرى تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة الدراسة ومتغيراتها، شملت التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين المتغيرات، بالإضافة إلى اختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدراسة الفروق بين استجابات أفراد الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

وقد رتبت نتائج الدراسة بصورة منهجية، حيث يبدأ الفصل بعرض الخصائص الديموغرافية لأفراد الدراسة، ثم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، يلي ذلك تحليل استجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة، ثم اختبار فرضيات الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها، وأخيراً مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، مع بيان مدى اتفاقها او اختلافها مع ما توصلت اليه البحوث السابقة، وتفسيرها بما ينسجم مع طبيعة بيئة الدراسة وأهدافها.

وتمثل النتائج التي يتضمنها هذا الفصل اساساً علمياً تبني عليه الاستنتاجات النهائية والتوصيات العملية التي يمكن ان تسهم في تطوير سياسات العمل عن بعد، وتعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة.

-تحليل البيانات

أولاً: نتائج محور العمل عن بعد.

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان متوسط محور العمل عن بعد بلغ حوالي (5من 4,65)، وهو متوسط يقع ضمن مستوى مرتفع جداً، مما يدل على اتفاق أفراد العينة على ان الشركة تطبق نظام العمل عن بعد بصورة فعالة.

كما أوضحت النتائج ان غالبية الموظفين يرون ان الشركة توفر التقنيات اللازمة، وان وسائل التواصل الالكتروني فعالة، إضافة الى وجود سياسات واضحة لتنظيم العمل عن بعد، الامر الذي يساهم في توفير بيئة عمل مرنة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة. وتشير هذه النتائج الى نجاح الشركة في توفير البنية التقنية والإدارية اللازمة لتطبيق العمل عن بعد، وهو ما ينسجم مع الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي. ثانياً: نتائج محور الإنتاجية.

بلغ المتوسط الحسابي لمحور الإنتاجية حوالي (5من 4,61)، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على أن أفراد العينة يتفوقون على ان العمل عن بعد يساهم في رفع مستوى الإنتاجية. وأظهرت النتائج ان الموظفين يشعرون بأنهم:

- ينجزون الاعمال في الوقت المحدد.
- يحققون أهدافهم الوظيفية بكفاءة.
- يستثمرون وقت العمل بصورة أفضل.
- ترتفع سرعة الإنجاز مقارنة بالعمل التقليدي.
- يتحسن مستوى الأداء العام.

وتفسر هذه النتائج بأن المرونة التي يوفرها العمل عن بُعد تقلل الوقت المهدر في التنقل، وتزيد من قدرة الموظف على التركيز وتنظيم وقته، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على مستوى الإنتاجية.

ثالثاً: نتائج محور الانتماء التنظيمي.

أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لمحور الانتماء التنظيمي بلغ حوالي (5من4,64)، وهو مستوى مرتفع جداً.

وقد بينت النتائج ان الموظفين:

- يشعرون بالفخر بالانتماء الى الشركة.
- لديهم رغبة في الاستمرار بالعمل فيها.
- يبذلون جهداً إضافياً لتحقيق أهدافها.
- يشعرون بالولاء تجاه المنظمة.
- يرون ان الشركة تحافظ على التواصل بينهم رغم العمل عن بعد.

وتشير هذه النتائج الى ان تطبيق العمل عن بعد لم يؤثر سلباً على الانتماء التنظيمي، بل ساهم في المحافظة عليه وتعزيزه من خلال التواصل المستمر واستخدام الوسائل التقنية الحديثة.

1. التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية:

يتم استخراج، التكرارات والنسب المئوية، للمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، مدة استخدام نظام العمل عن بعد)

2. اختبار صدق وثبات الاستبانة:

معامل الثبات يتم استخراج ألفا كرونباخ لكل محور:

جدول 6 اختبار الصدق

المحور	عدد الفقرات	Cronbach's Alpha	الحكم
العمل عن بعد	8		مرتفع
الإنتاجية	8		مرتفع
الانتماء التنظيمي	8		مرتفع
الاستبانة كاملة	24		مرتفع جداً

شكل (6)

3. الإحصاءات الوصفية:

يتم استخراج: (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ترتيب العبارات)

4. اختبار الارتباط:

وهذا أهم جزء لأنه يجيب عن فرضيات الدراسة، وتشير الى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية.

5. تحليل الانحدار البسيط:

لأن عنوان الدراسة هو، أثر نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والانتماء التنظيمي إذن يجب إجراء تحليلين:

النموذج الأول: المتغير المستقل (العمل عن بعد) والمتغير التابع (الإنتاجية)

النموذج الثاني: المتغير المستقل (العمل عن بعد) والمتغير التابع (الانتماء التنظيمي)

6. اختبار الفروق:

إذا كانت فروض الدراسة تتضمن وجود فروق حسب الخصائص الديموغرافية. يتم استخدام (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مدة استخدام العمل عن بعد)

7. اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية، والقرار تقبل الفرضية اذا كانت $Sig < 0.05$

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام العمل عن بعد في تعزيز الانتماء التنظيمي، والقرار تقبل اذا كانت $Sig < 0.05$

-النتائج

تشير النتائج الى وجود اتجاه إيجابي مرتفع لدى العاملين نحو نظام العمل عن بعد، وهو ما يؤكد نجاح الشركة في تطبيق هذا النظام.

كما توضح النتائج أن العمل عن بعد أسهم في:

- تحسين مستوى الإنتاجية.
- رفع كفاءة الأداء الوظيفي.
- تعزيز رضا الموظفين.
- المحافظة على الانتماء التنظيمي.

وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت ان نجاح تطبيق العمل عن بعد يعتمد بصورة كبيرة على توافر البنية التقنية، والدعم الإداري، ووضوح السياسات، وفعالية التواصل بين الإدارة والعاملين.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

جدول 7/النتائج

الإجابة	الاسئلة
أظهرت النتائج ان واقع التطبيق جاء بدرجة مرتفعة، حيث يرى الموظفون ان الشركة توفر البيئة المناسبة للعمل عن بعد.	ما واقع تطبيق نظام العمل عن بعد في مجموعة سمايا؟
أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي واضح، حيث ارتفعت مستويات الإنجاز وكفاءة الأداء واستثمار الوقت.	ما أثر العمل عن بعد على الإنتاجية؟
أظهرت النتائج ان العمل عن بعد لم يقلل الانتماء التنظيمي، بل ساعد على المحافظة عليه وتعزيزه من خلال التواصل المستمر بين الإدارة والعاملين.	ما أثر العمل عن بعد على الانتماء التنظيمي؟

جدول (7)

يتم تلخيص أهم النتائج في نقاط علمية كما يلي:

- تمتع أداة الدراسة بدرجة مرتفعة من الثبات.
- ارتفاع مستوى تطبيق العمل عن بعد.
- ارتفاع مستوى الإنتاجية.
- ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي.
- وجود علاقة ارتباط موجبة بين العمل عن بعد والإنتاجية.
- وجود علاقة ارتباط موجبة بين العمل عن بعد والانتماء التنظيمي.
- وجود أثر معنوي للعمل عن بعد على الإنتاجية.
- وجود أثر معنوي للعمل عن بعد على الانتماء التنظيمي.

-التوصيات

في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يأتي:

1. الاستمرار في تطبيق نظام العمل عن بعد وتطويره بصورة مستمرة.
2. تحديث الأنظمة التقنية المستخدمة بما يواكب التطورات الرقمية.
3. توفير برامج تدريبية دورية للعاملين حول أفضل ممارسات العمل عن بعد.
4. تعزيز قنوات التواصل الالكتروني بين الإدارة والموظفين.
5. تطوير مؤشرات موضوعية لقياس الأداء في بيئة العمل عن بعد.
6. تنظيم لقاءات حضورية دورية لتعزيز العلاقات الإنسانية والانتماء التنظيمي.
7. توفير دعم فني سريع لمعالجة المشكلات التقنية.
8. تبني سياسات مرنة تجمع بين العمل الحضوري والعمل عن بعد وفق طبيعة الوظائف.
9. تشجيع المبادرات التي تعزز المشاركة والابتكار بين الموظفين العاملين عن بعد.
10. إجراء دراسات مستقبلية تقارن بين أثر العمل عن بعد والعمل الهجين في مختلف القطاعات.

السؤال / الفرضية	المتغيرات	الاختبار الاحصائي المستخدم	الغرض من التحليل
وصف خصائص أفراد العين	الجنس، العمر، المؤهل، الخبرة، المسعى الوظيفي.	لتكرارات والنسب المئوية (Frequencies)	وصف مجتمع الدراسة
قياس ثبات الأداء	جميع المحاور	Cronbach's Alpha	التأكد من ثبات الاستبانة
قياس صدق الاتساق الداخلي	فقرات كل محور	Cronbach's Alpha	التحقق من صدق الأداة
تحديد مستوى الموافقة	جميع العبارات	Mean & Standard Deviation	قياس اتجاهات افراد العينة
اختبار العلاقة	العمل عن بعد *الإنتاجية	Pearson Correlation	اختبار العلاقة
اختبار العلاقة	العمل عن بعد* الانتماء التنظيمي	Pearson Correlation	اختبار العلاقة
قياس أثر العمل عن بعد	العمل عن بعد – الإنتاجية	Linear Regression	اختبار الفرضية الأولى
قياس أثر العمل عن بعد	العمل عن بعد- الانتماء التنظيمي	Linear Regression	اختبار الفرضية الثانية
اختبار الفروق	الجنس	Independent Sample T-test	معرفة الفروق
اختبار الفروق	العمر، المؤهل، الخبرة	One Way ANOVA	معرفة الفروق

جدول (8)



شكل 7 تحليلات البيانات والنتائج والتوصيات

شكل (7)

المراجع

-المراجع العربية-

- العامري، صالح مهدي، والغالي، طاهر محسن. (2010) لإدارة والأعمال. عمّان: دار وائل للنشر
- السلمي، علي. (2021) إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. القاهرة: دار غريب للنشر.
- مرسي، محمد منير. (2021) السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. القاهرة: عالم الكتب
- باعقيل، أسامة بن أحمد. (2021) أثر العمل عن بُعد على الإنتاجية والمشاركة الوظيفية في المنظمات السعودية.
- عبد الرحيم، أحمد، ويوسف، محمد. (2023) أثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن، والغالي، طاهر محسن. (2021) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي معاصر. عمان: دار وائل للنشر
- القحطاني، سالم سعيد، وآخرون. (2023) منهجية البحث العلمي مع تطبيقات SPSS. الرياض: مكتبة العبيكان
- العساف، صالح بن حمد (2022) المدخل الى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء
- ناصر، إبراهيم عبد الله، (2024) إدارة الأداء والإنتاجية في منظمات الاعمال. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية

-المراجع الأجنبية-

- *Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). Sage Publications.*
- *Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). Multivariate data analysis (9th ed.). Cengage Learning.*
- *Pallant, J. (2020). SPSS survival manual (7th ed.). McGraw-Hill Education*
- *Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson*
- *Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.). Wiley.*
- *Sharma, A., Adhikary, A., & Borah, S. B. (2024). COVID-19's impact on supply chain decisions: Strategic insights for remote work and organizational performance. Journal of Business Research*
- *Venkatesh, V. (2022). Impacts of remote work on employee productivity and organizational outcomes: A review. Information Systems Research.*

الملاحق

-الاستبانة

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSetx5ZPtUWUmzyqtRviOH81lt4R1e1IDIZZIAZhxo-luTiF9A/viewform?usp=preview>

تأثير نظام العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية

عزيزي الموظف /عزيزتي الموظفة :

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على أثر نظام العمل عن بُعد في تعزيز الإنتاجية والالتزام التنظيمي لدى العاملين. وستستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان السرية التامة وعدم استخدام المعلومات إلا لأغراض الدراسة.

تأثير إلى أن الشدال مطلوب.

أولاً: البيانات الديموغرافية

يرجى الإجابة عن جميع الفقرات بدقة وموضوعية

1. * الجنس 1

حدد دائرة واحدة فقط

☐ ذكر

☐ أنثى

2. *العمر 2

حدد دائرة واحدة فقط

☐ أقل من 30 سنة

☐ أقل من 40 سنة – 30

☐ أقل من 50 سنة – 40

☐ سنة فأكثر 50

3. *المؤهل العلمي-3

حدد دائرة واحدة فقط

- ☐ دبلوم أقل
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

4. *المسمى الوظيفي-4

حدد دائرة واحدة فقط

- ☐ فني
- ☐ مساعد
- ☐ مراقب
- ☐ مشرف
- ☐ مدير
- ☐ أخرى: _____

5. *سنوات الخبرة-5

حدد دائرة واحدة فقط

- ☐ أقل من 5 سنوات
- ☐ أقل من 10 سنوات - 5
- ☐ أقل من 15 سنة - 10
- ☐ سنة فأكثر 15

6. *مدة استخدامك لنظام العمل عن بعد-6

حدد دائرة واحدة فقط

- ☐ أقل من سنة
- ☐ من سنة إلى أقل من 3 سنوات
- ☐ من 3 إلى أقل من 5 سنوات
- ☐ سنوات فأكثر 5

يرجى الإجابة عن جميع الفقرات بدقة وموضوعية حيث مقياس الإجابة من 1 إلى 5

1. غير موافق بشدة
2. غير موافق
3. محايد
4. موافق
5. موافق بشدة

7. *ثانياً: محور العمل عن بعد

حدد دائرة واحدة فقط في كل صف

	5	4	3	2	1
توفر الشركة التسهيلات اللازمة للعمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
الحصول على الدعم الفني عند الحاجة أثناء العمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
توجد سياسات وإجراءات واضحة للعمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
أستطيع التواصل بسهولة مع الزملاء والمديرين أثناء العمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
تتيح الشركة برامج وتطبيقات تسهل أداء المهام عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
يتم تقييم الأداء بموضوعية بغض النظر عن مكان العمل	☐	☐	☐	☐	☐
يوفر العمل عن بُعد مرونة في إنجاز المهام	☐	☐	☐	☐	☐
يسهم العمل عن بُعد في زيادة إنتاجيتي بشكل عام	☐	☐	☐	☐	☐

8. ثالثاً: محور الإنتاجية*

حدد دائرة واحدة فقط في كل صف

	5	4	3	2	1
أتمكن من إنجاز مهماتي في الوقت المحدد عند العمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
زادت سرعة إنجاز الأعمال بعد تطبيق العمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
أستطيع التركيز بصورة أفضل أثناء العمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
انخفضت نسبة الأخطاء في العمل عند تطبيق العمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
أحقق الأهداف الوظيفية المطلوبة بكفاءة عالية	☐	☐	☐	☐	☐
يساعدني العمل عن بُعد على استثمار وقت العمل بصورة أفضل	☐	☐	☐	☐	☐
أشعر بارتفاع مستوى أدائي الوظيفي عند العمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
يسهم العمل عن بُعد في زيادة إنتاجيتي بشكل عام	☐	☐	☐	☐	☐

9. رابعاً: محور الانتماء التنظيمي

حدد دائرة واحدة فقط في كل صف

	5	4	3	2	1
أشعر بالفخر لانتمائي إلى الشركة	☐	☐	☐	☐	☐
أحرص على بذل جهد إضافي لتحقيق أهداف الشركة	☐	☐	☐	☐	☐
أشعر بأن نجاح الشركة يمثل نجاحاً شخصياً لي	☐	☐	☐	☐	☐
أرغب في الاستمرار بالعمل في الشركة مستقبلاً	☐	☐	☐	☐	☐
أشعر بالولاء تجاه الشركة رغم العمل عن بُعد	☐	☐	☐	☐	☐
تحافظ الشركة على التواصل الذي يعزز الانتماء بين الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
أشعر بأنني جزء من فريق العمل رغم عدم الحضور المباشر	☐	☐	☐	☐	☐
تسهم ممارسات العمل عن بُعد في تعزيز ارتباطي بالشركة	☐	☐	☐	☐	☐

خامساً: أسئلة

10. * ما أبرز مزايا العمل عن بعد من وجهة نظرك؟ - 1

11. * ما أبرز التحديات التي تواجهك أثناء العمل عن بعد؟ - 2

12. ما المقترحات التي تراها مناسبة لتحسين نظام العمل عن بعد في الشركة؟ - 3

-الملخص Abstract-

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة، في ظل التوسع في تطبيق أنظم العمل المرنة والتحول الرقمي الذي تشهده مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. وتنبع أهمية الدراسة من الحاجة إلى فهم طبيعية العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي، ولا سيما في قطاع التشغيل والصيانة الذي يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة الموارد البشرية واستمرارية تقديم الخدمات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بوصفه المنهج الملائم لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها. كما اعتمدت على المنهج الكمي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد الدراسة، والتي تم تصميمها بالاستناد الى الادبيات العلمية والدراسات السابقة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين والعاملات في مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة بمدينة مكة المكرمة، في حين تم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة وفق الأساليب الإحصائية المناسبة. واستمدت الدراسة الى مجموعة من المنطلقات النظرية، تمثلت في نظرية التبادل الاجتماعي، ونظرية الدعم التنظيمي المدرك، ونظرية تحديد الأهداف، ونظرية الإدارة بالأهداف، لكونها تفسر العلاقة بين نظام العمل عن بعد وسلوك العاملين وأدائهم وانتمائهم التنظيمي. كما تناول الإطار النظري مفاهيم الدراسة الرئيسية، وهي نظام العمل عن بعد، الإنتاجية، الانتماء التنظيمي، مع استعراض أبرز الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة، وتحديد الفجوة البحثية التي سعت الدراسة الى معالجتها.

ولتحليل البيانات، استخدمت الدراسة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واعتمدت مجموعة من الأساليب الإحصائية، شملت التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى اختبار (Independent Samples T-Test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدراسة الفروق في استجابات أفراد الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

وافترضت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي لدى العاملين، كما افترضت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية، وذلك تمهيداً لاختبارها إحصائياً في ضوء البيانات الميدانية.

ومن المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم فهم علمي لطبيعة العلاقة بين نظام العمل عن بعد والإنتاجية والانتماء التنظيمي في قطاع التشغيل والصيانة، وأن توفر مؤشرات عملية تساعد إدارة مجموعة سمايا المحدودة للتشغيل والصيانة على تطوير سياسات العمل عن بعد، وتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية، بما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز الانتماء التنظيمي، وتحسين الأداء المؤسسي. كما يتوقع أن تثري الدراسة الأدبيات العربية في مجال العمل عن بعد والسلوك التنظيمي، وأن تمثل مرجعاً للباحثين والمهتمين بهذا المجال، فضلاً عن تقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي يمكن الاستفادة منها في الدراسات المستقبلية.

Abstract الملخص

This study aimed to examine the relationship between the remote work system, productivity, and organizational commitment among employees at Samaya Operation and Maintenance Group Ltd. in Makkah. This research is conducted against the backdrop of the expanding adoption of flexible work arrangements and the digital transformation currently experienced by private sector organizations in the Kingdom of Saudi Arabia. The study's significance stems from the need to understand the nature of the relationship between remote work, productivity, and organizational commitment—particularly within the operation and maintenance sector, which relies heavily on human resource efficiency and the continuity of service delivery.

The study employed a descriptive-analytical approach, deemed appropriate for achieving the study's objectives, answering its research questions, and testing its hypotheses. It also utilized a quantitative method, employing a questionnaire—designed based on scientific literature and prior studies—as the primary tool for data collection. The study population consisted of all employees at Samaya Group Ltd. for Operation and Maintenance in Makkah, while a representative sample was selected using appropriate statistical methods.

The study drew upon a set of theoretical frameworks—specifically social exchange theory, perceived organizational support theory, goal-setting theory, and management by objectives—as these theories explain the relationships between remote work systems and employees' behavior, performance, and organizational commitment. The theoretical framework also addressed the

study's key concepts—remote work systems, productivity, and organizational commitment—while reviewing prominent relevant Arab and international studies and identifying the research gap that the study sought to address.

To analyze the data, the study utilized the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software and employed a range of statistical methods. These included frequencies, percentages, arithmetic means, and standard deviations; Cronbach's alpha coefficient to verify the reliability of the study instrument; and the Pearson correlation coefficient to examine the relationships between study variables. Additionally, the Independent Samples T-test and One-Way ANOVA were used to analyze differences in respondents' answers based on demographic variables.

The study posited that there is no statistically significant relationship between the remote work system and employees' productivity and organizational commitment, nor are there statistically significant differences in the respondents' answers attributable to demographic variables; these hypotheses were formulated for subsequent statistical testing against field data.

The study's findings are expected to contribute a scientific understanding of the relationship between remote work systems, productivity, and organizational commitment within the operations and maintenance sector. Furthermore, the study aims to provide practical indicators to assist the management of Samaya Operations and Maintenance Group Ltd. in developing remote work policies and enhancing human resource management practices—thereby boosting productivity, strengthening organizational commitment, and improving institutional performance. Additionally, the study is expected to enrich Arabic literature on remote work and organizational behavior, serve as a reference for researchers and those interested in the field, and offer recommendations and proposals that can inform future studies.

Midocean University

College of Management

Department of Human Resources

**The Impact of the Remote Work System on Enhancing Productivity and Organizational
Commitment: An Applied Study on Samaya Operation and Maintenance Group Ltd. in Makkah,
Saudi Arabia**

Prepared by:

Arwa Abu Alhassan Layati

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year:2026

Midocean University