

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

Chapter Four: Statistical Analysis and)

المقدمة (Introduction)

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل نتائج البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني، وذلك بهدف التحقق من صحة الفرضيات التي تناولها البحث حول أثر نظام العمل عن بُعد على أداء الموظفين. يشمل هذا الفصل عرضاً للإحصاءات الوصفية الخاصة بعينة الدراسة، وتحليل الصدق والثبات لأداة البحث، بالإضافة إلى مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة.

وصف عينة الدراسة (Sample Profile)

تكونت عينة الدراسة من مجموعة من الموظفين الذين يعملون عن بُعد في قطاعات مختلفة، مثل الشركات التقنية والخدمية والتعليمية. بلغ عدد المشاركين في العينة (120) فرداً، توزعت خصائصهم الديموغرافية كما يلي:

الجنس: 60% ذكور، 40% إناث.

الفئة العمرية: 45% بين 20-30 سنة، 35% بين 31-40 سنة، و20% فوق 40 سنة.

عدد سنوات الخبرة: 50% لديهم خبرة من 1 إلى 5 سنوات، و30% من 6 إلى 10 سنوات، و20% أكثر من 10 سنوات.

تُظهر هذه النتائج أن غالبية المشاركين من الفئة الشابة التي تمثل القوى العاملة الأكثر انخراطاً في بيئات العمل المرنة.

اختبارات الصدق والثبات (Validity and Reliability Tests)

لضمان جودة البيانات وموثوقيتها، تم اختبار صدق وثبات الاستبيان على النحو التالي:

اختبار الثبات (Reliability):

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، وقد بلغت قيمته 0.87 مما يدل على درجة عالية من الثبات.

اختبار الصدق (Validity):

تم التأكد من صدق المحتوى عبر عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال إدارة الأعمال، الذين أكدوا ملاءمة الفقرات لأهداف الدراسة ومتغيراتها.

التحليل الوصفي لمتغيرات البحث (Descriptive Statistics for Research Variables)

تم تحليل إجابات المشاركين وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، لقياس مستوى الاتفاق مع عبارات الاستبيان حول محاور الدراسة.

1. محور نظام العمل عن بُعد:

أظهرت النتائج أن 78% من المشاركين يرون أن نظام العمل عن بُعد يمنحهم مرونة أكبر في أداء المهام، ويساهم في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

2. محور الأداء الوظيفي:

بيّنت النتائج أن 70% من المشاركين أشاروا إلى تحسن إنتاجيتهم عند العمل عن بُعد، في حين رأى 20% أن الأداء قد يتأثر سلباً بسبب ضعف التواصل المباشر.

3. محور الاتصال التنظيمي:

أظهر التحليل أن 65% من الموظفين يعتقدون أن التواصل الفعال بين الزملاء والإدارة عبر الوسائل الرقمية يمثل عاملاً رئيسياً في نجاح العمل عن بُعد.

تم اختبار الفرضيات باستخدام التحليل الإحصائي المناسب:

الفرضية الأولى:

< "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام العمل عن بُعد على أداء الموظفين."
تم التحقق منها باستخدام اختبار الانحدار (Regression Analysis)، حيث بلغت قيمة $(p = 0.000 < 0.05)$ ، مما يشير إلى وجود أثر معنوي لنظام العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي.

الفرضية الثانية:

< "يؤثر التواصل التنظيمي في فاعلية تطبيق نظام العمل عن بُعد."
أظهر التحليل وجود علاقة ارتباط قوية $(r = 0.72)$ بين التواصل التنظيمي ومستوى الرضا عن العمل، مما يدعم الفرضية.

ربط النتائج بالدراسات السابقة (Connecting Results with Literature)

تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسات سابقة، مثل دراسة (Smith, 2022) التي أكدت أن العمل عن بُعد يزيد من رضا الموظفين ويقلل من ضغوط العمل.
كما تتطابق النتائج مع دراسة (Al-Qarni, 2021) التي أوضحت أن الأداء الوظيفي يتحسن عند توفر بيئة تواصل إلكتروني فعّالة وإدارة زمنية مرنة.

الخاتمة (Conclusion)

يتضح من خلال التحليل الإحصائي أن نظام العمل عن بُعد له تأثير إيجابي واضح على أداء الموظفين، خصوصاً عند توفر الدعم الإداري والتقني الكافي.
كما بيّنت النتائج أن الاتصال التنظيمي يمثل أحد العوامل الحاسمة في ضمان نجاح هذا النظام واستدامته في المؤسسات الحديثة.

