

أثر العمل عن بعد على زيادة رضا الموظفين دراسة تطبيقية على شركة المقاولات العامة بجدة المملكة العربية السعودية

اسم الطالب:

ماجد صالح حرندة

الرقم الجامعي:

221001201

مشروع تخرج- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د\ عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي سهل لي الدراسة وأعانني على مشقتها، له الشكر أن زرع فيني شغف العلم وحب الاطلاع. فما كنت لاجتاز خطوة من دون توفيقه سبحانه وتعالى.

والشكر الجزيل لدكتور الفاضل، أسأل الله أن يبارك له في وقته وعلمه ويكرمه على عطاءه.

أشكر عائلتي الداعمة بجميع أفرادها الذين كانوا لي عوناً في جميع أموري في مسيرتي الدراسية بعد الله عز وجل، وعلى دعمهم المتواصل وتحفيزهم الدائم لي.

أشكر زملائي وزميلاتي المجتهدين الذين يدعمون بعضهم البعض بكل الكلمات التحفيزية.

الإهداء

أهدي إنجازي هذا إلى عائلتي وأصدقائي على دعمهم المتواصل في مسيرتي الدراسية. وإلى نفسي التي اجتهدت وحاولت بذل كل ما بوسعها أملاً للوصول إلى مبتغائها.

مستخلص الدراسة

الهدف: تهدف هذه الدراسة عن كشف أثر العمل عن بعد على الرضا الوظيفي.

المنهجية: لتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام مجتمع الدراسة (٥٠ شخص) وتم تطبيق الدراس على عينة الدراسة (٣٠ شخص) من الموظفين والإداريين في شركة المقاولات العامة بمدينة جدة.

النتائج: تم ذكر كل بعد من الأبعاد والمستوى الذي وصل إليه (مرتفع – متوسط – منخفض).

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي.

التطبيقات والأهمية: تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في شركة المقاولات العامة حول أهمية تطبيق العمل عن بعد وعلاقته على الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، الرضا الوظيفي.

جدول المحتويات

٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٨	١,١. المقدمة:
٩	١,٢. مشكلة الدراسة
٩	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
١٠	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
١٠	١,٣. أهمية الدراسة
١٠	١,٣,١. على المستوى النظري:
١١	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
١٢	١,٤. أسئلة الدراسة
١٢	١,٥. أهداف الدراسة
١٣	١,٦. فرضيات الدراسة
١٤	١,٧. نموذج الدراسة
١٥	١,٨. الدراسة الميدانية
١٦	١,٩. مخطط المشروع المقترح
١٨	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٨	٢,١. المقدمة:
٢٠	٢,٢. المتغير المستقل
٢٣	٢,٣. المتغير التابع
٢٥	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
٢٧	٢,٥. الخاتمة
٢٩	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٣٠	٣,١. المقدمة
٣٠	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
٣١	٣,٣. تصميم البحث
٣٢	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

٣٣	٣,٥ طريقة جمع البيانات.....
٣٤	٣,٦ أنواع البيانات.....
٣٥	٣,٧ إجراءات التحليل الإحصائي.....
٣٥	٣,٨ الخاتمة.....
٣٦	٤ الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
٣٧	٤,١ المقدمة.....
٣٧	٤,٢ خصائص عينة الدراسة.....
٤٤	٤,٣ قياس صدق وثبات الدراسة.....
٤٧	٤,٤ الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
٥٧	٤,٥ الخاتمة:.....
٥٩	٥ الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
٦٠	٥,١ المقدمة.....
٦٠	٥,٢ حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
٦٠	٥,٣ توصيات الدراسة.....
٦١	٥,٤ الخاتمة.....
٦٥	قائمة المراجع.....
٦٧	قائمة الملاحق.....

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٤	نموذج الدراسة، ماجد حرنده، ٢٠٢٥	الشكل (١)
١٦	مخطط المشروع المقترح، ماجد حرنده، ٢٠٢٥	الشكل (٢)
٢٢	تجربة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في بناء نموذج قياس إنتاجية العاملين عن بعد- محمد المخلفي- الوكيل المساعد لأنظمة وتطوير الأعمال-٢٠٢٠	الشكل (٣)
٢٢	تجربة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في بناء نموذج قياس إنتاجية العاملين عن بعد- محمد المخلفي- الوكيل المساعد لأنظمة وتطوير الأعمال-٢٠٢٠	الشكل (٤)
٢٣	تجربة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في بناء نموذج قياس إنتاجية العاملين عن بعد- محمد المخلفي- الوكيل المساعد لأنظمة وتطوير الأعمال-٢٠٢٠	الشكل (٥)

الشكل (٦)	منهجية الدراسة، ماجد حرنده، ٢٠٢٥	٣١
الشكل (٧)	تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	٥٦
الشكل (٨)	تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	٦٠

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣١	جدول مجتمع البحث، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(١)
٣٢	جدول عينة البحث، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(٢)
٣٣	جدول أداة المتغير المستقل، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(٣)
٣٣	جدول أداة المتغير التابع، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(٤)
٣٧	جدول مقياس المتغير المستقل، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(٥)
٣٧	جدول مقياس المتغير التابع، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(٦)
٤٠	جدول تحليل البيانات الشخصية، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(٧)
٤٧	جدول نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(٨)
٤٩	جدول نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(٩)
٥٠	جدول نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	(١٠)

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

يُعد رضا الموظفين عنصراً أساسياً للمؤسسات والشركات التي تضع الجودة في مقدمة أولوياتها، إذ يسهم بشكل كبير في رفع مستوى الإنتاجية. ويُقصد برضا الموظفين مدى شعورهم بالرضا تجاه بيئتهم المهنية ووظائفهم داخل المنظمة. ويتأثر هذا الرضا بعدة عوامل، من أبرزها: مستوى الرواتب، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، بيئة العمل، طبيعة العلاقات مع الزملاء والإدارة، إلى جانب عوامل أخرى.

تناولت العديد من الدراسات تأثير العمل عن بُعد على الرضا الوظيفي، وقد ازداد عدد هذه الدراسات بشكل ملحوظ بعد جائحة كوفيد-١٩. من بين هذه الدراسات دراسة بعنوان "العمل عن بُعد وتأثيره على الرضا الوظيفي في البنوك الإماراتية"، التي أظهرت نتائج إيجابية عدة وفقاً لآراء الموظفين، مثل تعزيز الشعور بالاستقلالية، تقليل الوقت المستغرق في التنقل، بالإضافة إلى بعض النقاط المشتركة مع الدراسات التي تم الإشارة إليها سابقاً في هذه الفقرة. وأكدت الدراسة أن العمل عن بُعد له تأثير إيجابي ملحوظ على الرضا الوظيفي لموظفي البنوك في الإمارات العربية المتحدة، مما يفرض ضرورة إعادة تقييم السياسات التقليدية للعمل وتبني نماذج أكثر مرونة. (الكعبي، ٢٠٢٢). في دراسة أخرى بعنوان "تأثير العمل عن بُعد على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص في الأردن"، تم تناول العمل عن بُعد كإحدى الآليات الحديثة التي أصبحت ضرورية في ظل التقدم التكنولوجي وجائحة كوفيد-١٩. هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير هذه الآلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالأردن. وقد أسفرت الدراسة عن استنتاج مفاده أن العمل عن بُعد ساهم في زيادة الرضا الوظيفي، وتحسين الإنتاجية، والرضا عن بيئة العمل الجديدة، بالإضافة إلى تحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية. وخلصت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد قد يكون له تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص بالأردن، مما يستدعي من الشركات إعادة تقييم سياساتها المتعلقة بالأماكن التقليدية للعمل. (عبيدات، ٢٠٢٠).

على الرغم من وجود العديد من الدراسات العالمية حول العمل عن بُعد، إلا أن الدراسات المكتوبة باللغة العربية لا تزال نادرة وتفتقر في كثير من الأحيان إلى التوثيق الكافي. من أبرز الفجوات في الأدبيات السابقة هو نقص الدراسات التطبيقية، حيث تعتمد معظم الأبحاث المتعلقة بتأثير العمل عن بُعد على رضا الموظفين على نماذج نظرية أو دراسات حالة محدودة. وغالباً ما تستند هذه الدراسات إلى فرضيات وتجارب فردية بدلاً من استخدام بيانات ميدانية موسعة. ومن هنا تبرز أهمية البيانات الميدانية الشاملة، التي تساهم في تقديم صورة أكثر دقة وموضوعية للظاهرة المدروسة، مما يعزز من فعالية وملاءمة التوصيات المتعلقة بالسياسات والإجراءات التنظيمية. (أبو زايد، ٢٠٢٠). هناك فجوة أخرى تتعلق بالقطاعات المختلفة، حيث يُلاحظ نقص في الأبحاث التي تدرس تأثير العمل عن بُعد على رضا الموظفين في قطاعات معينة مثل التعليم، الصحة، والقطاع الحكومي. أغلب الدراسات المتوفرة تركز على التأثير العام للعمل عن بُعد دون التطرق إلى اختلافات التأثير بين القطاعات. هذه الفجوة تعكس فهماً محدوداً للتحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بُعد في كل قطاع على حدة، مما يجعل من الصعب وضع توصيات دقيقة ومخصصة لتحسين بيئة العمل في تلك القطاعات. (الحربي، ٢٠٢٠).

على الرغم من إمكانية العمل عن بُعد في شركة المقاولات العامة بجدة، إلا أن الإدارة لم تتخذ قرارًا بعد بشأن إتاحة هذه الفرصة لبعض الموظفين الذين يعتقدون أن العمل عن بُعد سيسهم في زيادة رضاهم الوظيفي. تهتم إدارة الشركة بشكل كبير برضا موظفيها وتسعى بكل جهد لتعزيز هذا الرضا لتحقيق توازن بين حياتهم العملية والشخصية.

وبما أن الإدارة تدرك أن تحسين الإنتاجية يرتبط ارتباطًا وثيقًا بزيادة رضا الموظفين، فإنها ستبذل قصارى جهدها لدراسة هذا الموضوع وتنفيذه في أقرب وقت ممكن.

١,٢. مشكلة الدراسة

على الرغم من إمكانية العمل عن بُعد في شركة المقاولات العامة بجدة، إلا أن الإدارة لم تتخذ قرارًا بعد بشأن إتاحة هذه الفرصة لبعض الموظفين الذين يعتقدون أن العمل عن بُعد سيساهم في زيادة رضاهم الوظيفي.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

التنوع الثقافي والجغرافي: غالبية الأبحاث المتعلقة بالعمل عن بُعد والرضا الوظيفي تم إجراؤها في الدول الغربية، التي تتمتع بثقافات عمل قد تختلف بشكل كبير عن تلك السائدة في الدول العربية. إضافة إلى ذلك، تلعب العادات والتقاليد المحلية دورًا مهمًا في تنظيم العمل عن بُعد، مما قد يؤثر على كيفية تقبل الموظفين لهذه الفكرة ومدى تأثيرها على رضاهم الوظيفي. (الحمادي، ٢٠١٦).

التطور التكنولوجي: عدم مواكبة التطورات التكنولوجية السريعة يؤدي إلى تأخر في البحث. بعض الدراسات قد لا تكون محدثة بما يكفي لتعكس أحدث التقنيات المستخدمة في العمل عن بُعد. مع تطور التكنولوجيا بسرعة كبيرة، تصبح الدراسات القديمة غير قادرة على تقديم صورة دقيقة للواقع الحالي. بالإضافة إلى ذلك، فإن غياب التدريب الكافي على الأمان قد يؤدي إلى مخاطر أمنية، خاصة إذا لم يتم توعية الموظفين بكيفية التعامل مع أدوات العمل عن بُعد بشكل آمن. (العتيبي، ٢٠١٩).

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

زيادة المرونة: تبني سياسات العمل عن بُعد يمكن أن يعزز من مرونة الشركات في التكيف مع التغيرات الاقتصادية والتحديات الناتجة عن المنافسة العالمية. (درندري وهافرلاند، ٢٠٢١).

تنويع الاقتصاد: في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، تسعى السعودية إلى تنويع اقتصادها وتقليص الاعتماد على النفط. يمكن للعمل عن بُعد أن يسهم بشكل كبير في تحقيق هذا الهدف من خلال تمكين الشركات من استقطاب أفضل المواهب والكوادر البشرية، بغض النظر عن الموقع الجغرافي. (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠).

تتناول هذه الدراسة السؤال البحثي الرئيسي التالي:

"إلى أي مدى يمكن أن يؤثر العمل عن بعد على الرضا الوظيفي للموظفين في الشركة؟"

١,٣. أهمية الدراسة

تهتم إدارة الشركة برضا موظفيها، وستسعى جاهدة لزيادة هذا الرضا لتحقيق التوازن لحياة الموظفين العملية والشخصية. ولأن إدارة الشركة على دراية بأن تحسين الإنتاجية يزداد مع زيادة رضا الموظفين فستعمل جاهدة على دراسة هذا الموضوع والعمل على تنفيذه في أقرب وقت ممكن.

١,٣,١. على المستوى النظري:

الفروق بين الصناعات والمهن: في قطاع التعليم مثلاً، يعد التدريس عن بعد أمراً شاقاً على كثير، لاختلاف طبيعة العمل في قطاع التعليم عن القطاعات الأخرى؛ حيث يتطلب التفاعل المباشر مع الطلاب، مما يجعل التدريس عن بعد تحدياً خاصاً. هذه التحديات تشمل إدارة الفصول الافتراضية، التفاعل الطلابي، وتقييم الأداء الأكاديمي. بعض التوصيات لتحسين التدريس عن بعد: التركيز على التدريب والتطوير، تطوير سياسات مخصصة، إجراء دراسة مقارنة. (البلوشي، ٢٠١٨).

لتأثيرات النفسية والاجتماعية: يُعتبر تأثير العمل عن بُعد على الصحة النفسية والاجتماعية للموظفين مجالاً يحتاج إلى مزيد من الاستكشاف. بعض الدراسات قد لا تتناول بشكل كافٍ كيفية تأثير العزلة الاجتماعية

والضغط النفسي على الرضا الوظيفي. من التأثيرات السلبية والإيجابية التي قد تؤثر على قرارات العمل عن بُعد: العزلة الاجتماعية، الضغوط النفسية، والمرونة في العمل. ومن بين التوصيات لتحسين الوضع في هذا المجال: تطوير استراتيجيات دعم فعّالة، تعزيز التعاون بين الباحثين والمؤسسات، وزيادة عدد الدراسات الميدانية. (الزهراني، ٢٠٢١).

١،٣،٢. على المستوى التطبيقي:

البحوث المتعلقة بتأثير العمل عن بُعد على الرضا الوظيفي تقدم رؤى هامة يمكن أن تساعد الممارسين ومتخذي القرار في تحسين السياسات والممارسات المتعلقة بالعمل عن بُعد. ومن أبرز النتائج الرئيسية التي أظهرتها هذه البحوث وكيفية تطبيقها:

لتواصل الفعّال والدعم الإداري: الشعور بالعزلة يعد أحد التحديات الرئيسية للعمل عن بُعد، مما قد يؤثر سلبًا على الرضا الوظيفي. **التطبيق:** تعزيز التواصل المنتظم من خلال الاجتماعات الافتراضية والدورات التدريبية، بالإضافة إلى إنشاء قنوات دعم فنية واجتماعية لضمان بقاء الموظفين متصلين ومنتجين. (بن عبدالله، ٢٠١٩).

التكنولوجيا وأدوات العمل: توفر التكنولوجيا الحديثة والبرمجيات المناسبة للعمل عن بُعد يساهم بشكل كبير في زيادة رضا الموظفين ويعزز شعورهم بالدعم. **التطبيق:** يجب الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وتقديم التدريب اللازم للموظفين لضمان استخدام هذه الأدوات بكفاءة. (علي، ٢٠٢٠).

١,٤. أسئلة الدراسة

أسئلة البحث الفرعية:

- كيف يؤثر العمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية و العمل؟
- هل يساهم العمل عن بعد في زيادة الانتاجية مقارنة بالعمل من المكتب؟
- ماهي التحديات الرئيسية التي يواجهها الموظفون عند العمل عن بعد ؟
- كيف يؤثر العمل عن بعد على الصحة النفسية للموظفين؟
- ماهو تأثير العمل عن بعد على العلاقة بين الموظفين؟

١,٥. أهداف الدراسة

الهدف العام: استكشاف العلاقة بين العمل عن بعد والوضا الوظيفي.

الأهداف الفرعية:

- تحليل مدى تأثير العمل عن بعد على موازنة الوقت بين العمل و الحياة الشخصية لدى شركة المقاولات العامة.
- المقارنة بين مستوى الإنتاجية للموظفين العاملين عن بعد مقابل العاملين في المكتب لدى شركة المقاولات العامة.
- تحديد التحديات المتعلقة بالتنظيم الذاتي وإدارة الوقت لدى شركة المقاولات العامة.

٦, ١. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على تحسين مستوى الإنتاجية .

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التنظيم الذاتي وإدارة الوقت.

١,٧. نموذج الدراسة

المتغير التابع

الرضا الوظيفي

- التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.
- تحسين الصحة النفسية للموظفين.
- تنظيم العلاقات بين الموظفين.

المتغير المستقل

العمل عن بعد

H1, Ha, Hb, Hc

الشكل (١)

تم تصميمه بواسطة الباحث

٨, ١. الدراسة الميدانية

شركة المقاولات العامة بجدة، المملكة العربية السعودية، تقدم خدمات مقاولات وتشطيبات عامة. على هذه الشركة سيتم عمل دراسة أثر العمل عن بعد على الرضا الوظيفي.

ومن خدماتها:

- تشطيبات عامة
- عزل الأسطح
- عزل الخزانات
- قسم سيراميك وباركيه ورخام
- ترميمات المنازل
- إنشاء وصيانة المسابح

"بفخر نعلن عن خبرتنا الواسعة في مجال المقاولات والتشطيبات العامة، حيث نسعى دائماً لتحقيق أعلى معايير الجودة والاحترافية. نتخذ من كشف وإصلاح تسربات المياه وعزل الأسطح والخزانات تخصصاً رئيسياً، مع التركيز على تقديم حلول مستدامة وفعالة. يقوم فريقنا المحترف بتنفيذ كل مشروع باستخدام أحدث التقنيات والمواد عالية الجودة. نحن نفخر بتحقيق رؤيتنا الواضحة من خلال تقديم خدمات مبتكرة وموثوقة، مما يجعلنا خياراً مميزاً في عالم الإنشاءات والتشييد"

٩, ١. مخطط المشروع المقترح



الشكل (٢)

تم تصميمه بواسطة الباحث

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

نظرة عامة:

العمل عن بعد هو نظام يتيح للموظفين أداء مهامهم من مواقع خارج المكتب التقليدي، وغالبًا من منازلهم أو أي مكان آخر يختارونه. هذا النظام أصبح شائعًا بشكل متزايد، خاصة بعد جائحة كوفيد-١٩. لتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي، من الضروري أن تعمل الشركات على تقديم الدعم اللازم للموظفين عن بعد، مثل توفير أدوات التواصل الفعالة، وتعزيز ثقافة الشركة عن بُعد، وضمان توازن صحي بين العمل والحياة. بهذه الطريقة، يمكن التغلب على التحديات المحتملة وزيادة الإيجابيات التي يجلبها العمل عن بعد. تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي يمكن أن يكون معقدًا، حيث يشمل عدة جوانب إيجابية وسلبية تؤثر على تجربة الموظفين وإحساسهم بالرضا عن وظائفهم. هنا نعرض بعض من تفاصيل هذه التأثيرات:

زيادة الإنتاجية: يجد بعض الموظفين أن العمل عن بعد يتيح لهم بيئة عمل أكثر هدوءًا، مما يؤدي إلى زيادة التركيز والإنتاجية، فالابتعاد عن المشتتات اليومية في المكتب التقليدي يمكن أن يؤدي إلى تحسين كفاءة العمل وزيادة رضا الموظفين عن أدائهم. (الشمرى، ٢٠٢١).

تقليل الإجهاد والتوتر الناتج عن التنقل: غياب الحاجة إلى التنقل اليومي إلى مكان العمل يقلل من التوتر والوقت الضائع، مما يحسن من مزاج الموظفين ويرفع من رضاهم الوظيفي. فتوفير الوقت الذي كان يُنفق على التنقل يمكن الموظفين من استغلاله في أنشطة ترفيهية أو عائلية، مما يعزز من جودة حياتهم ويزيد من الرضا. (السلمي، ٢٠٢٠).

المرونة في إدارة الوقت والمكان: العمل عن بعد يتيح للموظفين مرونة أكبر في إدارة جداولهم الزمنية واختيار بيئة العمل التي تناسبهم. فيؤدي إلى توازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يزيد من الرضا الوظيفي. فالموظفون الذين يعملون عن بعد يمكنهم التحكم في بيئة عملهم واختيار الأوقات التي يكونون فيها أكثر إنتاجية، مما يعزز من كفاءتهم ورضاهم عن العمل. (الخالدة، ٢٠٢١)

أهمية الدراسات السابقة:

البحوث والدراسات السابقة حول تأثير العمل عن بعد على رضا الموظفين تلعب دورًا محوريًا في فهم الفوائد والتحديات المتعلقة بهذا النموذج من العمل. من خلال هذه الدراسات، يمكن للمؤسسات وأصحاب القرار الحصول على رؤى دقيقة تساعد في تطوير سياسات العمل عن بعد التي تعزز من رضا الموظفين وإنتاجيتهم. فالبحوث السابقة تعتبر أساسية لفهم التأثيرات الشاملة للعمل عن بعد على الرضا الوظيفي. اعتمادًا على نتائج هذه البحوث، يمكن للمؤسسات تطوير سياسات أكثر فعالية تعزز من رضا الموظفين وتزيد من إنتاجيتهم.

فهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي: البحوث السابقة تسلط الضوء على العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين عند العمل عن بعد. تتضمن هذه العوامل الشعور بالاستقلالية، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والقدرة على التحكم في البيئة العملية. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أن العمل عن بعد يزيد من رضا الموظفين بسبب المرونة التي يوفرها في الجدول الزمني. (الفارسي، ٢٠١٩).

تحديد أفضل الممارسات: من خلال تحليل البحوث السابقة، يمكن تحديد أفضل الممارسات التي يمكن تطبيقها لتحسين تجربة العمل عن بعد وزيادة الرضا الوظيفي. تشمل هذه الممارسات توفير الدعم التكنولوجي، تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة، وتقديم برامج تدريبية متخصصة للموظفين الذين يعملون عن بعد. (الزهراني، ٢٠٢٣).

تقييم فعالية العمل عن بعد: الدراسات السابقة تساعد في تقييم مدى فعالية العمل عن بعد في تحسين رضا الموظفين مقارنة بالعمل التقليدي في المكتب. تشير الأبحاث إلى أن الموظفين الذين يعملون عن بعد يشعرون بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بزملائهم الذين يعملون في المكتب، خاصة في بيئات العمل التي تعاني من ضغوط عمل عالية. (البصري، ٢٠٢١).

نظرة عامة عن متغيرات البحث:

العمل عن بعد هو نمط من أنماط العمل الذي يسمح للموظفين بأداء مهامهم الوظيفية خارج المقر الرئيسي للشركة، عادة من المنزل أو أي مكان آخر. أصبح هذا النمط أكثر انتشارًا واهتمامًا في السنوات الأخيرة، خاصة بعد جائحة كورونا، التي دفعت الكثير من الشركات إلى تبني هذا الأسلوب للحفاظ على استمرارية الأعمال.

فوائد العمل عن بعد: زيادة الإنتاجية، تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، توفير التكاليف.

التحديات المرتبطة بالعمل عن بعد: العزلة الاجتماعية، التحديات التقنية، إدارة الوقت والانضباط الذاتي. (العتيبي، ٢٠٢٠).

الرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالارتياح والرضا تجاه عمله والمكان الذي يعمل فيه، ويعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر على مستوى الأداء والإنتاجية في العمل. زيادة الرضا الوظيفي تعد هدفًا رئيسيًا للمنظمات لأنها ترتبط بشكل مباشر بارتفاع مستويات التحفيز، والالتزام، والولاء التنظيمي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي (الاستقالة)، كما أن الموظفين الراضين يكونون أكثر استعدادًا للتعاون والعمل بروح الفريق. (العبيدي، ٢٠٢٠).

٢,٢. المتغير المستقل (العمل عن بعد)

العمل عن بعد هو أسلوب عمل يسمح للموظفين بأداء مهامهم الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي، وغالبًا من المنزل أو من مواقع أخرى باستخدام التكنولوجيا الحديثة. هذا الأسلوب يتطلب توافر وسائل الاتصال الرقمية والإنترنت لتمكين التواصل بين الموظفين والإدارة، وأداء المهام المطلوبة بكفاءة.

العمل عن بعد ليس ظاهرة جديدة تمامًا، لكنه شهد تطورًا كبيرًا في السنوات الأخيرة، وخاصة بعد انتشار جائحة كوفيد-١٩ التي دفعت الشركات إلى تبني هذا النمط بشكل واسع للحفاظ على استمرارية الأعمال. في البداية، كان العمل عن بعد مقتصرًا على بعض الصناعات التقنية والخدماتية، لكن مع تقدم التكنولوجيا وزيادة الوعي بالفوائد المحتملة، أصبح هذا النمط من العمل أكثر شيوعًا في مختلف القطاعات.

العمل عن بعد يتضمن أبعادًا متعددة تؤثر على تجربة الموظف وأداء العمل:

- البعد التكنولوجي: يعتمد العمل عن بعد بشكل كبير على التكنولوجيا، مثل استخدام الأدوات البرمجية للتواصل وإدارة المشاريع، والاعتماد على الإنترنت لإنجاز المهام.
- البعد الاجتماعي: يمكن أن يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل التفاعل الاجتماعي المباشر بين الموظفين، مما قد يؤثر على الروح الجماعية والثقافة التنظيمية.
- البعد النفسي: يواجه الموظفون العاملون عن بعد تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية وضغوط العمل المدمجة مع الحياة الشخصية. إدارة هذه الضغوط تعتبر جزءًا مهمًا من نجاح تجربة العمل عن بعد.
- البعد التنظيمي: يشمل كيفية تنظيم العمل وتوزيع المهام بين الفرق، وكيفية متابعة الأداء وتقييم النتائج في بيئة افتراضية.

هناك عدة نظريات وإطارات تحليلية تساعد في فهم تأثير العمل عن بعد على الموظفين والمنظمات:

- نظرية الإدارة عن بعد (Remote Management Theory): تركز على كيفية إدارة الفرق الموزعة جغرافيًا بشكل فعال، من خلال استخدام أدوات تقنية لإدارة الأداء والتواصل.
- نظرية التحكم الذاتي (Self-Determination Theory): تقترح أن العمل عن بعد يمكن أن يزيد من رضا الموظفين وإنتاجيتهم إذا كانت لديهم قدرة أكبر على التحكم في جداولهم ومهامهم.
- نموذج العمل المختلط (Hybrid Work Model): هذا النموذج يجمع بين العمل عن بعد والعمل في المكتب، مما يسمح بالاستفادة من مزايا كلا النظامين، مثل التفاعل الاجتماعي المباشر من جهة، والمرونة من جهة أخرى. (الحارثي، ٢٠٢١)، (العبيدي، ٢٠٢٢).

منهجية القياس أداء الموظفين



جميع الحقوق محفوظة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية © 2020

الشكل (٣)

مؤشر قياس أداء الموظفين العاملين عن بعد



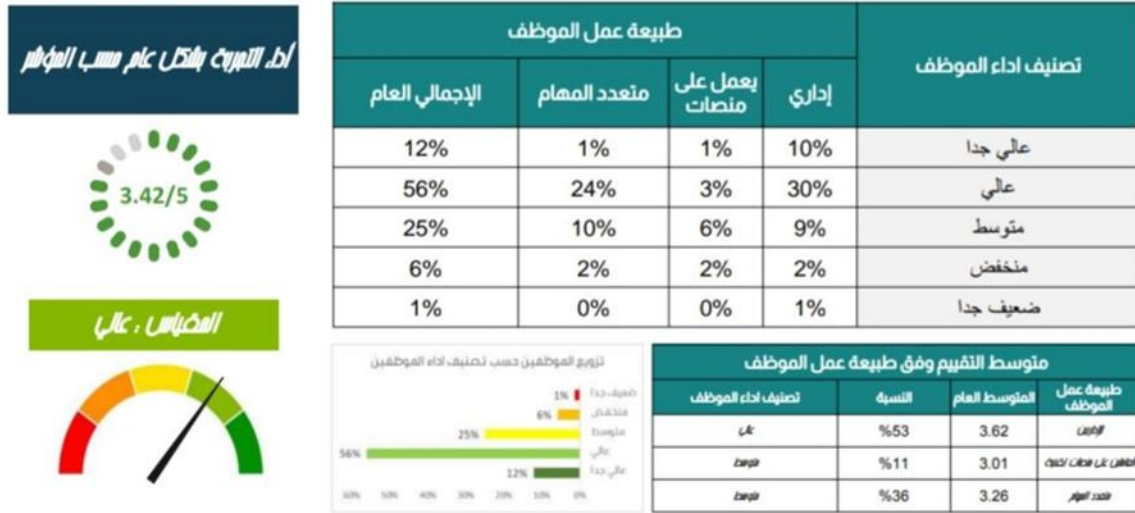
منهجية ومعادلة احتساب أداء الموظفين العاملين عن بعد				
تصنيف أداء الموظف	قياس الأداء	متوسط التزام الموظف بالتواجد	قياس العمل على الخدمات الإلكترونية	التفاعل مع الأدوات الأخرى وتقييم التجربة
الموظفين الإداريين	60%	25%	5%	10%
الموظفين العاملين على منصات تقنية	35%	20%	35%	10%
الموظف متعدد المهام	45%	25%	20%	10%



تصنيف أداء الموظف	الحد الأعلى	الحد الأدنى
عالي جدا	5	4.20
عالي	4.19	3.30
متوسط	3.29	2.00
منخفض	1.99	1.00
ضعيف جدا	0.99	0.00

جميع الحقوق محفوظة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية © 2020

الشكل (٤)



الشكل (٥)

٢,٣. المتغير التابع (زيادة الرضى الوظيفي)

رضا الموظفين هو الشعور العام بالرضا والسعادة لدى الموظف تجاه عمله، ويشمل ذلك الرضا عن طبيعة العمل نفسه، العلاقات مع الزملاء، مستوى الدعم الذي يتلقاه من الإدارة، وفرص التطور المهني. هذا الشعور بالرضا يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، والالتزام بالعمل، وتقليل معدلات الاستقالة.

في الماضي، كان رضا الموظفين يُنظر إليه ببساطة على أنه نتيجة لتوفير الرواتب والمزايا المالية. ومع تطور العلوم الإدارية وعلم النفس الصناعي، توسع المفهوم ليشمل جوانب أخرى مثل البيئة الاجتماعية في العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ووجود فرص للتطوير المهني. مع مرور الوقت، أصبحت الشركات تدرك أهمية تحقيق رضا الموظفين كوسيلة لتحقيق أهداف أكبر مثل تحسين الإنتاجية وتعزيز ولاء الموظفين. هذا التغير في التفكير أدى إلى تبني سياسات جديدة تهدف إلى تحسين تجربة الموظف بشكل شامل.

رضا الموظفين يتأثر بعدة أبعاد مختلفة تشمل:

- البعد المادي: يشمل الأجور والمزايا والظروف المادية للعمل. الموظفون الذين يشعرون بأنهم يحصلون على تعويض عادل مقابل عملهم يكونون أكثر رضا.
 - البعد النفسي: يرتبط بالرضا الشخصي الذي يحصل عليه الموظف من القيام بالعمل نفسه. يشمل هذا الشعور بالإنجاز، والتقدير، والقدرة على الابتكار والإبداع في العمل.
 - البعد الاجتماعي: يتعلق بالعلاقات الاجتماعية في مكان العمل، مثل العلاقات مع الزملاء والإدارة، والروح الجماعية، ومستوى الدعم الاجتماعي المتاح.
 - البعد التنظيمي: يشمل السياسات والإجراءات المتبعة في الشركة، وإمكانية التطور الوظيفي، والاستقرار الوظيفي، والفرص المتاحة للنمو.
- هناك العديد من النظريات التي تفسر كيف يمكن للشركات زيادة رضا الموظفين:
- نظرية الدافع-النظافة (Herzberg's Two-Factor Theory): تقترح هذه النظرية أن هناك عوامل معينة تؤدي إلى الرضا، مثل الإنجاز والتقدير، وأخرى تؤدي إلى عدم الرضا إذا لم تتوفر، مثل الرواتب وظروف العمل. وفقاً لهذه النظرية، يجب على الشركات أن تحسن العوامل المحفزة لتزيد من رضا الموظفين.
 - نظرية الاحتياجات لماسلو (Maslow's Hierarchy of Needs): تفترض أن رضا الموظفين يعتمد على تلبية مجموعة من الاحتياجات الهرمية، بدءاً من الاحتياجات الأساسية مثل الأمن والراحة وصولاً إلى تحقيق الذات.
 - نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory): هذه النظرية تؤكد أن شعور الموظفين بالعدالة في مكان العمل يؤثر بشكل كبير على رضاهم الوظيفي. العدالة تشمل العدالة التوزيعية (توزيع المكافآت)، العدالة الإجرائية (سياسات الشركة)، والعدالة التفاعلية (العلاقات بين الموظفين والإدارة).

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الأنماط: العمل عن بعد يمكن أن يؤثر على الرضا الوظيفي بشكل إيجابي أو سلبي بناءً على الأنماط التي يتم تبنيها. سنستعرض بعض الأنماط المؤثرة بالتفصيل:

- النمط المرن: المرونة في العمل هي واحدة من أهم الميزات التي يوفرها العمل عن بعد، وهي سبب رئيسي لزيادة الرضا الوظيفي. الموظفون الذين يستطيعون إدارة وقتهم بأنفسهم واختيار ساعات العمل التي تناسبهم يشعرون بالاستقلالية والتحكم في حياتهم، مما يعزز رضاهم العام عن وظائفهم. هذا النمط يساعد على تقليل التوتر المرتبط بالتنقل اليومي وتحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.
 - النمط المختلط: النمط المختلط الذي يجمع بين العمل من المكتب والعمل عن بعد يوفر للموظفين أفضل ما في العالمين. يمكن للموظفين الاستفادة من مزايا التواصل الشخصي والتفاعل الاجتماعي في المكتب، مع الاستفادة من الراحة والمرونة التي يوفرها العمل عن بعد. هذه البيئة المختلطة يمكن أن تحسن من رضا الموظفين من خلال تقليل التوترات الاجتماعية المرتبطة بالعزلة التامة عند العمل عن بعد.
 - النمط الكامل عن بعد: بالنسبة للبعض، العمل الكامل عن بعد يوفر الراحة والمرونة التي تزيد من رضاهم الوظيفي. ولكن، بالنسبة لآخرين، قد يكون هذا النمط صعباً بسبب نقص التفاعل الاجتماعي والشعور بالعزلة. لذلك، فإن رضا الموظفين في هذا النمط يعتمد بشكل كبير على شخصياتهم وتفضيلاتهم الفردية، بالإضافة إلى مدى توفر الأدوات والموارد التي تمكنهم من العمل بفعالية.
- الصراعات: مع مزايا العمل عن بعد، هناك بعض الصراعات التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي، تشمل:
- صراعات التواصل: التواصل يعتبر أحد أهم التحديات في العمل عن بعد. عدم وجود تفاعل وجهًا لوجه يمكن أن يؤدي إلى سوء الفهم أو ضعف التعاون بين الموظفين. تعتمد فعالية العمل عن بعد بشكل كبير على استخدام التكنولوجيا للتواصل، ولكن إذا لم يتم إدارة هذا التواصل بشكل جيد، فقد يؤدي ذلك إلى شعور الموظفين بالانعزال أو نقص الدعم، مما يؤثر سلبيًا على رضاهم.
 - صراعات إدارة الوقت: قد يواجه بعض الموظفين صعوبة في إدارة وقتهم بشكل فعال عند العمل عن بعد، خاصة في بيئة لا تتطلب الالتزام بساعات عمل محددة. قد يؤدي ذلك إلى إرهاق نفسي وانخفاض في الإنتاجية، مما يؤثر على الرضا الوظيفي. يشمل ذلك أيضاً تحديات مثل التشتت بسبب وجود مسؤوليات شخصية أو عدم القدرة على فصل الحياة المهنية عن الشخصية.

- صراعات التوازن بين الحياة المهنية والشخصية: بينما يهدف العمل عن بعد إلى تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، يمكن أن يؤدي في بعض الحالات إلى تداخل بين الحياة الشخصية والعمل. على سبيل المثال، قد يشعر الموظفون بضرورة العمل لساعات أطول أو يتعرضون لضغوط للعمل خارج ساعات العمل الرسمية، مما قد يؤثر سلباً على رضاهم ويزيد من مستويات التوتر.

الفجوات: الفجوات في العمل عن بعد قد تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي إذا لم يتم معالجتها بشكل صحيح:

فجوة التوقعات: تحدث هذه الفجوة عندما يكتشف الموظفون أن العمل عن بعد ليس بالسهولة أو المرونة التي كانوا يتوقعونها. على سبيل المثال، قد يواجهون تحديات غير متوقعة مثل صعوبة الوصول إلى الموارد المطلوبة، أو التكيف مع الانعزال الاجتماعي، أو التعامل مع القضايا التقنية. عدم توافق التوقعات مع الواقع يمكن أن يؤدي إلى إحباط الموظفين وتقليل رضاهم.

فجوة التكنولوجيا: تعتمد فعالية العمل عن بعد بشكل كبير على البنية التحتية التكنولوجية المتاحة. إذا لم يكن لدى الموظفين إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا المناسبة، مثل أجهزة الكمبيوتر الموثوقة، أو الإنترنت السريع، أو البرامج اللازمة، قد يواجهون صعوبات في أداء مهامهم بفعالية. هذه الفجوة التقنية يمكن أن تؤدي إلى إحباط الموظفين وتراجع رضاهم الوظيفي.

فوة الدعم الإداري: يشعر بعض الموظفين بنقص في الدعم من قبل الإدارة عند العمل عن بعد، مثل قلة التوجيه، أو غياب التقدير والاعتراف بالجهود المبذولة. هذا النقص في الدعم يمكن أن يؤدي إلى شعور الموظفين بالإهمال أو عدم الانتماء، مما يؤثر سلباً على رضاهم الوظيفي. للتغلب على هذه الفجوة، يجب على الإدارة توفير قنوات اتصال مفتوحة وتقديم دعم مستمر وتوجيه واضح للموظفين العاملين عن بعد. (الزهراني، ٢٠٢٣).

ملخص النتائج:

تشير الدراسات السابقة إلى أن العمل عن بعد يعزز بشكل ملحوظ من الرضا الوظيفي. هذه النتائج تعتمد على عدة عوامل:

- المرونة في العمل: العمل عن بعد يتيح للموظفين تنظيم وقتهم بشكل يتناسب مع حياتهم الشخصية، مما يقلل من التوتر ويزيد من الرضا الوظيفي. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أن الموظفين الذين يعملون عن بعد يتمتعون بتوازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي.
- تقليل التوتر الناتج عن التنقل: تقليل وقت التنقل من وإلى مكان العمل يؤدي إلى تقليل الإجهاد وزيادة الرضا. العديد من الدراسات وجدت أن الموظفين الذين يعملون عن بعد يشعرون براحة أكبر ويصبحون أكثر إنتاجية بفضل الوقت الإضافي المتاح لهم.
- الاستقلالية: العمل عن بعد يمنح الموظفين حرية أكبر في كيفية إنجاز مهامهم، مما يزيد من شعورهم بالتحكم في عملهم ويعزز الرضا الوظيفي. دراسة أجريت في ٢٠٢٠ وجدت أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستقلالية في عملهم يظهرون رضا وظيفي أكبر مقارنة بالذين يعملون في بيئات مكتبية تقليدية .

مناقشة الآثار المستقبلية:

ع انتشار العمل عن بعد وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا، من المتوقع أن يشهد هذا النمط من العمل المزيد من التحسينات في المستقبل. ومع ذلك، هناك بعض التحديات المحتملة:

- التكنولوجيا كعامل محوري: تطور التكنولوجيا سيزيد من فعالية العمل عن بعد، لكن سيحتاج الموظفون إلى مواكبة هذه التقنيات بشكل مستمر. الاعتماد على التكنولوجيا في العمل عن بعد قد يتطلب تدريباً مستمراً ودعماً تقنياً لتحسين الإنتاجية.
- التأثير على التفاعل الاجتماعي: على الرغم من الفوائد، إلا أن العمل عن بعد قد يحد من التفاعل الاجتماعي بين الموظفين، مما يمكن أن يؤثر سلباً على التواصل والثقافة التنظيمية. من الضروري تطوير استراتيجيات للحفاظ على التواصل الفعال بين أعضاء الفريق الذين يعملون عن بُعد .
- التوازن بين الحياة والعمل: بينما يعزز العمل عن بعد التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، إلا أنه قد يؤدي في بعض الأحيان إلى زيادة عبء العمل بسبب صعوبة الفصل بين الحياة الشخصية والعمل، مما يتطلب سياسات واضحة من الإدارة لتجنب الإرهاق.

المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال:

قدمت الأبحاث حول تأثير العمل عن بعد مساهمات كبيرة في فهم كيفية تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية:

- توفير توصيات سياسات العمل: ساعدت الأبحاث الشركات على تطوير سياسات عمل مرنة تدعم الموظفين في تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية، مما يزيد من رضاهم وإنتاجيتهم.
- تعزيز الابتكار التنظيمي: العمل عن بعد قد يؤدي إلى تعزيز الابتكار من خلال تمكين الموظفين من العمل بطرق غير تقليدية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات.
- التأثير على الاستدامة: العمل عن بعد يساهم في تقليل استخدام الموارد وتقليل البصمة الكربونية للشركات، وهو ما يساهم في تحقيق استدامة بيئية.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١ المقدمة

هذا الفصل يهدف إلى تقديم منهجية الدراسة التي تم اعتمادها في دراسة تأثير العمل عن بعد على زيادة الرضا الوظيفي ا في شرة المقاولات العامة. سيتم توضيح التعريفات الأساسية لمتغيرات البحث وسنعرض تفاصيل تصميم البحث بما في ذلك فلسفته ومنهجه واستراتيجيته، إضافة إلى الطرق المستخدمة في جمع وتحليل البيانات. كما سنتناول مجتمع البحث وطرق اختيار العينة، مع التأكيد على الاعتبارات الأخلاقية المتبعة في الدراسة.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. ويصف التعريف الاجرائي كيفية قيا متغير أو ملاحظة أو التلاعب به. ويساعد الباحثي على ضمان اتساق دراستهم وموثوقيتهم وصلاحياتهم.

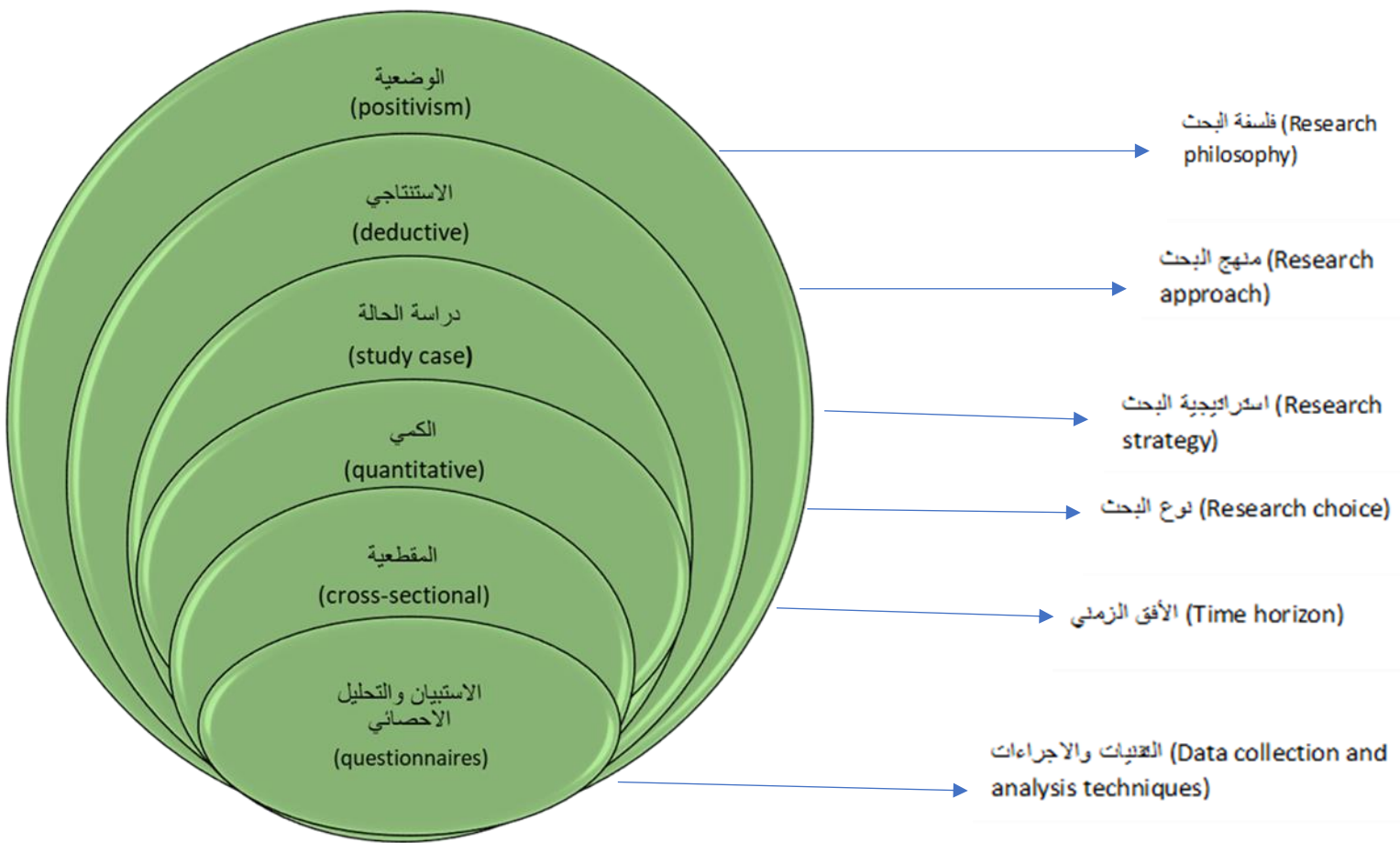
٣,٢,١. العمل عن بعد:

يمكن تشغيل العمل عن بعد قياساً على أبعاده التي تقدمها الشركة وتعليقات الموظفين عنها.

٣,٢,١. زيادة الرضا الوظيفي

يمكن تشغيل زيادة رضا الموظفين بقياس مستوى الرضا اعتماداً على العوامل المضافة في الدراسة.

٣,٣ تصميم البحث (بصلة بحثي)



الشكل (٦)

تم تصميمه بواسطة الباحث

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

٣,٤,١ مجتمع البحث: جميع موظفي شركة المقاولات العامة.

اسم الشركة	التصنيفات	العدد
شركة المقاولات العامة	الإدارة العليا	٨
	الموظفين	٤٢

الجدول (١) تم تصميمه بواسطة الباحث

٣,٤,٢ عينة البحث: اختيار عينة عشوائية من موظفي الشركة.

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف عينة عشوائية من موظفي شركة المقاولات العامة.	٣٥-٢٥ موظف

الجدول (٢) تم تصميمه بواسطة الباحث

٣,٤,٣ طريقة وتقنيات أخذ العينة

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

٣,٥ طريقة جمع البيانات

تصميم استبيان إلكتروني لجمع البيانات وتوزيعه على موظفي شركة المقاولات العامة، ويقوم الموظفون المختارين بشكل عشوائي على الإجابة على الاستبيان. يتكون الاستبيان من أسئلة لا تقل عن ٢٤ سؤال وترسل إلى عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وتكون إجاباتهم سرية دون التعريف باسم أو رقم.

٣,٥,١ المتغير المستقل: (العمل عن بعد)

اعتمد الباحث على استبيان (حسام أحمد، ٢٠٢٢) وذلك لقياس المتغير المستقل (العمل عن بعد) من حيث ثلاثة أبعاد: العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب. بإجمالي ١٥ عبارة للمتغير ككل، حيث أن البعد الأول كان له ٥ عبارات والبعد الثاني ٥ عبارات وللبعد الثالث ٥ عبارات أيضاً. نوع الاستبيان هو ليكرت خماسي حيث ١ = موافق بشدة، و ٥ = غير موافق بشدة.

جدول أداة المتغير المستقل: (العمل عن بعد)

المصدر	الأبعاد	عدد العبارات	المتغير
حسام أحمد، ٢٠٢٢	العمل عن بعد بشكل كلي	٥	المتغير المستقل
	العمل عن بعد بشكل جزئي	٥	(العمل عن بعد)
	العمل عن بعد عند الطلب	٥	
		العدد الكلي: ١٥	

الجدول (٣) تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٥

٣,٥,٢ المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

اعتمد الباحث على استبيان (عبد الناصر أحمد، ٢٠٢٤) وذلك لقياس المتغير التابع (الرضا الوظيفي) من حيث العدين: الرضا المادي، الرضا المعنوي. بإجمالي ١٤ عبارة للمتغير ككل، حيث أن البعد الأول كان له ٦ عبارات والبعد الثاني ٨. نوع الاستبيان هو ليكرت خماسي حيث ١ = موافق بشدة، و ٥ = غير موافق بشدة.

جدول أداة المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

المصدر	الأبعاد	عدد العبارات	المتغير
عبد الناصر أحمد، ٢٠٢٤	الرضا المادي	٦	المتغير التابع
	الرضا المعنوي	٨	(الرضا الوظيفي)
		العدد الكلي: ١٤	

الجدول (٤) تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٥

٣,٦. أنواع البيانات

البيانات الأولية :

يتم الحصول عليها من نتائج الاستبيان المقدم لموظفي شركة المقاولات العامة.

البيانات الثانوية :

يتم جمع المعلومات من بحوث ودراسات سابقة ومن كتب ومجلات ذات صلة بموضوع هذا البحث. ويهدف ذلك إلى تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتحديد الإصدار ٢ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات الممعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحدي ما اذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بقيم ثبات النتائج مع مرور الوقت .

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨ الخاتمة

وفي الختام، تسلط هذه المنهية الضوء على أهمية دراسة تأثير العمل عن بعد على زيادة الرضا الوظيفي باستخدام منهجيات علمية تعتمد على التحليل الكمي. من خلال اختيار عينة ممثلة وتحليل البيانات بدقة، تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج موثوقة تسهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتطوير نظام العمل عن بعد وبالتالي رفع مستوى الرضا الوظيفي.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ المقدمة :

يتناول هذا الإصدار هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها احصائيا باستخدام كلا من حزمة البرنامج الاحصائي SPSS الإصدار ٢٨. الفصل الحالي للتحليل الاحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية من اجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج ، تم اجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28

٤,٢ خصائص عينة الدراسة :

تم توزيع مفردات عينات الدراسة وفقا للاتي

النوع – الفئة العمرية – المؤهل العلمي – الخبرة – المسمى الوظيفي.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الشخصية التي تشمل :

- النوع ويشمل (ذكر ، انثى)
- الفئة العمرية وتشمل (من ٢٥ سنة و اقل ، من ٢٦ الى ٣٥ ، من ٣٦ الى ٤٥ ، من ٤٦ و اكثر)
- المؤهل العلمي ويشمل (ثانوي ، دبلوم ، بكالوريوس ، ماجستير)
- الخبرة المهنية وتشمل (من ٤ سنوات و اقل ، من ٤ الى ١٠ سنوات ، من ١٠ الى ١٥ سنة ، اكثر من ١٥ سنة)

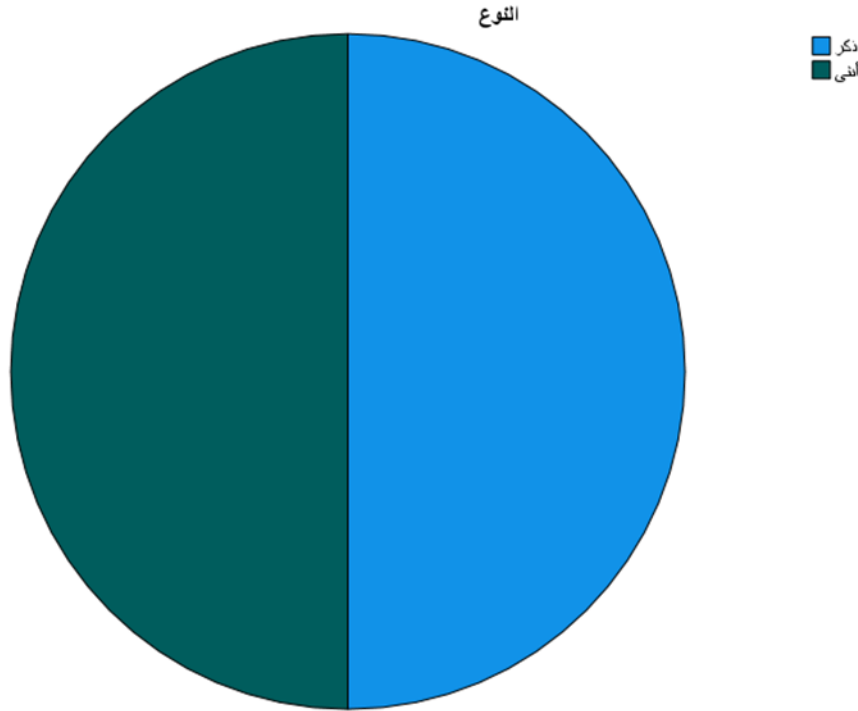
الجدول الرسومات والفقرات التالية ، توضح تصنيف العينة :

المتغير	فئات المتغير	عدد الافراد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	انثى	١٥	%٥٠
	ذكر	١٥	%٥٠
	الإجمالي		%١٠٠
العمر	٢٥ و اقل	١٤	%٤٦,٧
	٢٥ _ ٣٥	٧	%٢٣,٣
	٣٦ – ٤٥	٥	%١٦,٧
	اكثر من ذلك	٤	%١٣,٣
	الإجمالي		%١٠٠
المؤهل العلمي	ثانوي	٦	%٢٠
	بكالوريوس	١٥	%٥٠
	ماجستير	٥	%١٦,٧
	دكتوراة	٤	%١٣,٣
	الإجمالي		%١٠٠
المسمى الوظيفي	موظف / اداري	٢٣	%٧٦,٧
	رئيس قسم	٥	%١٦,٧
	مدير إدارة	٢	%٦,٧
	الإجمالي		%١٠٠
سنوات الخبرة	٥ سنوات و اقل	١٤	%٤٦,٧
	٦ – ١٥ سنه	١٠	%٣٣,٣
	اكثر من ١٥ سنه	٦	%٢٠
	الإجمالي		%١٠٠

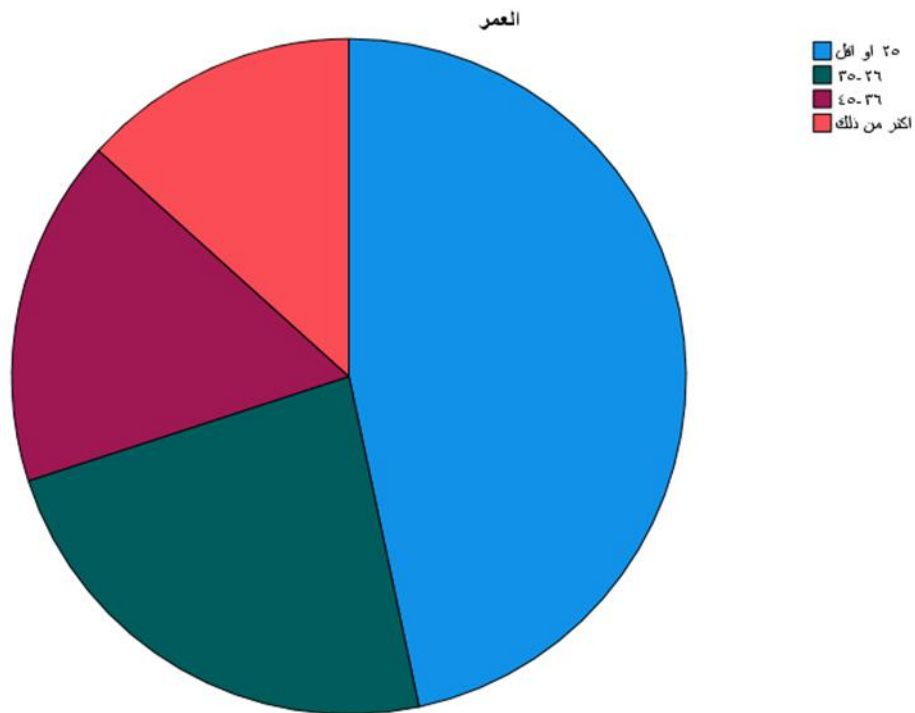
جدول (٥): تم تصميمه بواسطة الباحث

من بيانات الجدول (٤) تم استخلاص النتائج التالية :

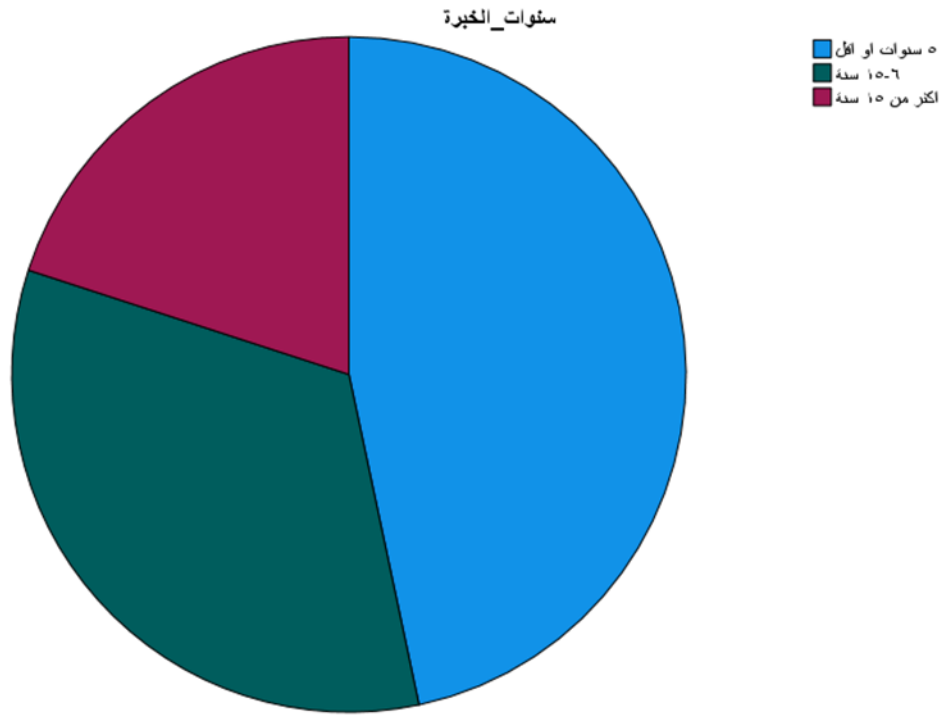
- **بالنسبة لنوع الجنس :** أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الذكور يساوي عدد الاناث حيث بلغ عدد كلا منهم ١٥ مفرد وبنسبة ٥٠ % لكل منهم ، كما موضح بالشكل الاتي :



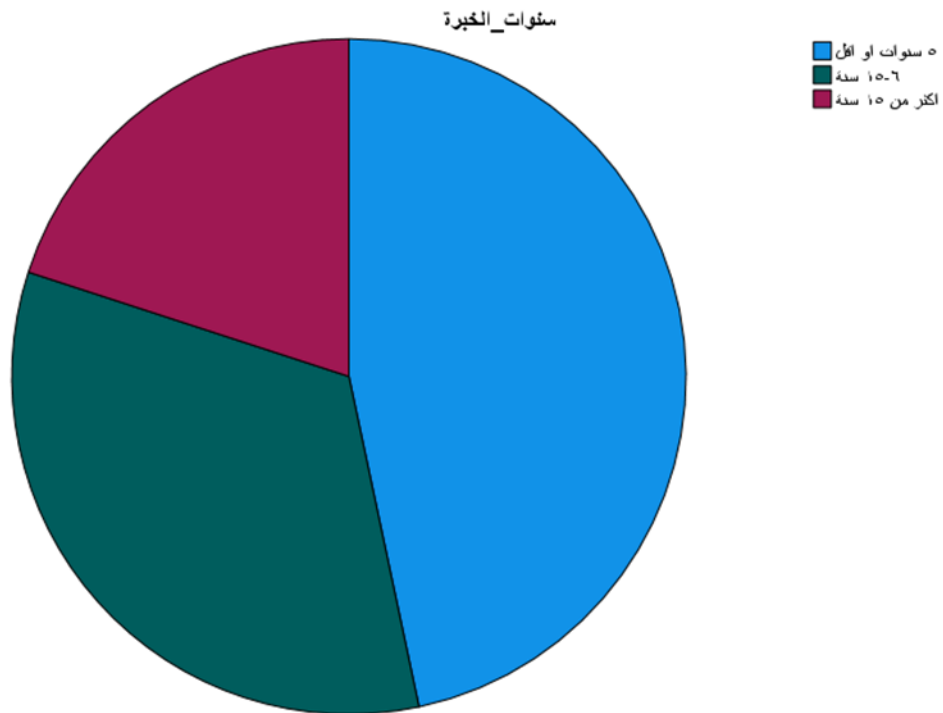
- **وفيما يتعلق بالعمر :** فان الفئة العمرية من ٢٥ سنة واطل بلغ عددهم ١٤ مفردة بنسبة ٤٦,٧ % بينما الفئة العمرية ٢٦ – ٣٥ بلغ عددهم ٧ بنسبة ٢٣,٣ % ، والفئة العمرية ٣٦ – ٤٥ بلغ عددهم ٥ بنسبة ١٦,٧ % ، اما الفئة التي اكبر من ٤٥ بلغ عددهم ٤ بنسبة ١٣,٧ % الشكل التالي يوضح ذلك :



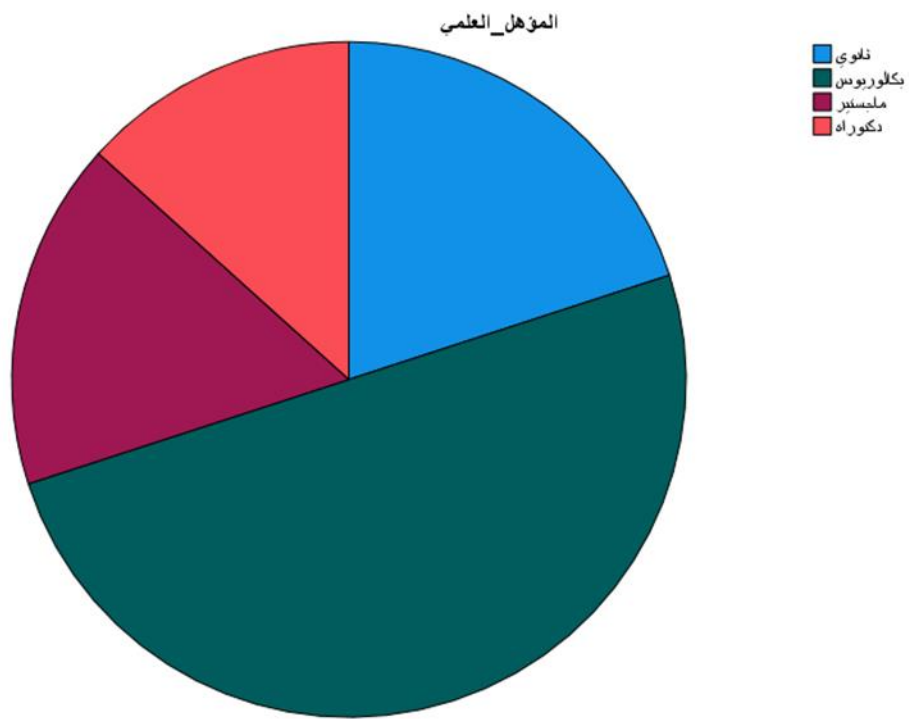
- **واما بالنسبة للمؤهل العلمى :** بلغ عدد الثانوي ٦ مفردة وبنسبة ٢٠٪ وبلغ عدد البكالوريوس ١٥ فرد وبنسبة ٥٠٪ ، وعدد الماجستير ٥ بنسبة ١٦,٧٪ ، بينما بلغ عدد الدكتوراه ٤ بنسبة ١٣,٣٪ ، والشكل التالي يوضح ذلك :



- وفيما يتعلق بسنوات الخبرة : سنوات وقل بلغ عددهم ١٤ بنسبة ٤٦,٧ % ، ومن ٦ – ١٥ بلغ عددهم ١٠ بنسبة ٣٣,٣ % ، ومن هم أكثر من ١٥ سنة بلغ عددهم ٦ بنسبة ٢٠ % ، والشكل التالي يوضح ذلك :



- وفيما يتعلق بالمركز الوظيفي : فان عدد اداري / موظف بلغ عددهم ٢٣ بنسبة ٧٦,٧ % ، وبلغ عدد رؤساء القسم ٥ بنسبة ١٦,٧ % ، وبلغ عدد مدراء القسم ٢ بنسبة ٦,٧ % ، والشكل التالي يوضح ذلك :



٤,٣ **قياس صدق وثبات الدراسة :** من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة ، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted . بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha قيمة الثبات المركب Composite reliability وقيمة معدل rho-A من خلال نموذج المعادلة البنائية (SEM) Structural equation modeling باستخدام برنامج التحليل الاحصائي Smart-PLS 3.0 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك

٤,٣,١ **صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :** تم اختبار صدق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE)

صدق الاتساق الداخلي : يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان للمتغير الذي تنتمي اليه لذ قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي لاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي اليه ، وفقا لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط اقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبيانة

الصدق التقاربي Convergent Validity :

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين (Hair et AL 2006) التي يجب ان تكون قيمتها ٠,٥ وفقا لAVE المستخرج

T معاملات الارتباط ، الانحراف المعياري ، قيمة (الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي (P-value المحسوبة ، وقيمة للاستبيانات

كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM – PLS كما يلي:

نتائج SEM-PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة :

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P VALE	متوسط التباين المستخرج	
العمل عن بعد	العمل عن بعد بشكل كلي	A1	.655	.633	1.112	0.00	1.21	1.30
		A2		.759	.935	0.00		
		A3		.778	1.305	0.00		
		A4		.761	1.442	0.00		
		A5		.791	1.299	0.00		
	العمل عن بعد بشكل كامل	B1		.524	1.258	0.00	1.27	
		B2		.679	1.252	0.00		
		B3		.706	1.112	0.00		
		B4		.461	1.494	0.00		
		B5		.593	1.264	0.00		
	العمل عن بعد عند الطلب	C1		.577	1.501	0.00	1.44	
		C2		.477	1.714	0.00		
		C3		.769	1.358	0.00		
		C4		.650	1.413	0.00		
		C5		.713	1.230	0.00		
الرضا الوظيفي	الرضا المادي	BA1	.768	.773	1.363	0.00	1.35	1.36
		BA2		.593	1.383	0.00		
		BA3		.561	1.456	0.00		
		BA4		.658	1.408	0.00		
		BA5		.455	1.050	0.00		
		BA6		.638	1.478	0.00		
	الرضا المعنوي	BB1		.432	1.303	0.00	1.37	
		BB2		.613	1.422	0.00		
		BB3		.719	1.442	0.00		
		BB4		.606	1.456	0.00		
		BB5		.607	1.358	0.00		
		BB6		.614	1.431	0.00		
		BB7		.585	1.196	0.00		
		BB8		.680	1.429	0.00		

جدول رقم ٦ المصدر : من اعداد الباحث وبناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

مقياس العمل عن بعد: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير العمل عن بعد (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) عند قيم أكبر من ٠,٥٣، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوي أقل من ٠/٠٠١، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة متوسط التباين المستخرجة AVE، يتضح أن قيمة المتغير (العمل عن بعد) هو ٠,٤٥ > ٠,٥ وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبيان.

مقياس الرضا الوظيفي: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس تحسين الإنتاجية (الرضا المادي، الرضا المعنوي) قيمتها أكبر من ٠,٤٧، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوي أقل من ٠,٠٠٠١، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاد الاثنين. كذلك من النتائج في الأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (الرضا الوظيفي) ككل يساوي ٠,٦٠٩، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج من (الرضا المادي، الرضا المعنوي) ٢,٨٤، ٠,٣٤، وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي.

ثبات أداة الدراسة: يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة، لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٨. وفقاً Hair et AL (2010) حيث يجب أن تكون القيمة أكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

٤,٤ الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثالث قيم (الفا كرونباخ ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A

٤,٣,٢ ثبات أداء الدراسة:

قياس الثبات لاداة الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
.802	.367	٥	المتغير الأول (العمل عن بعد) العمل عن بعد بشكل كلي
	.512	٥	العمل عن بعد بشكل جزئي
	.486	٥	العمل عن بعد عند الطلب
.872	.521	٦	المتغير الثاني (الرضا الوظيفي) الرضا المادي
	.325	٨	الرضا المعنوي

جدول (٧) المصدر : من اعداد الباحث وبناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي :

. مقياس العمل عن بعد: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A هي ٠,٤١١ ، وأيضا النسب لأبعاد المتغير الأول هي (العمل عن بعد بشكل كلي = ٠,٧٣٦) ، (العمل عن بعد بشكل جزئي = ٠,٥١٢) ، (العمل عن بعد عند الطلب = ٠,٤٨٦) مما يشير الى ان جميع القيم اصغر من ٠,٧ وفقا Hair et AL (٢٠١٠) فلم يتحقق ثبات القياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الخماسي ، وفقا لما يلي:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في (١٠٠ ÷ ٥) حيث ان ٥ هي المقياس الخماسي

ويوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية ، كما يلي :

دلالة المتوسط الحسابية:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	لا أوافق بشدة	من ٢٠٪ إلى أقل من ٣٦٪	منخفض جدًا
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	لا أوافق	من ٣٦٪ إلى أقل من ٥٢٪	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢٪ إلى أقل من ٦٨٪	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	أوافق	من ٦٨٪ إلى أقل من ٨٤٪	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى ٥	أوافق بشدة	من ٨٤٪ إلى ١٠٠٪	مرتفع جدًا

جدول (٨): تم تصميمه بواسطة الباحث

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسية والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي حيث يتم النظر الى دلالة المتوسط الحسابي الموضح بالجدول لمعرفة مستوى تطبيق العمل عن بعد وابعاده وكذلك الرضا الوظيفي وابعاده ، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة ، وذلك مايلي :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الاهمية	
المتغير الأول (العمل عن بعد)	العمل عن بعد بشكل كلي	3.73	3.67	.809	.683	أوافق	اوافق	مرتفع	مرتفع
	العمل عن بعد بشكل جزئي	3.65		.871		اوافق		مرتفع	
	العمل عن بعد عند الطلب	3.63		.802		اوافق		مرتفع	
المتغير الثاني (الرضا الوظيفي)	الرضا المادي	3.39	3.49	.989	.841	محايد	اوافق	مرتفع جداً	مرتفع
	الرضا المعنوي	3.57		.920		اوافق		مرتفع جداً	

جدول (٩): تم تصميمه بواسطة الباحث

يتضح من الجدول بالأعلى مايلي :

- تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (العمل عن بعد):

أوضحت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة ، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من جودة العمل عن بعد. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (٣,٦٧) ، عند الانحراف المعياري (٠,٦٨٣) كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لابعاد العمل عن بعد وان ابعاد المتغير (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات الدراسة هو (وافق) عند مستوى تطبيق مرتفع لدى العمل عن بعد، حيث نجد المتوسط الحسابي للبعد الأول هو (٣,٧٣) وعند الانحراف المعياري (٠,٨٠٩) والبعد الثاني متوسطه الحسابي (٣,٦٥) والانحراف المعياري (0.71) والبعد الثالث متوسطه الحسابي (٣,٦٣) وانحرافه المعياري (٠,٨٠٢).

- وبالنسبة لوصف المتغير التابع (الرضا الوظيفي):

أوجهت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي اوافق مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من نجاح العمل عن بعد، حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل ٣,٤٩ بنسبة مرتفع ، عند الانحراف المعياري بنسبة ٠,٨٤١ ، وأوضح الجدول ان ابعاد المتغير (الرضا المادي، الرضا الوظيفي) ، حيث نجد ان المتوسط الحسابي للبعد الأول هو ٣,٣٩ والانحراف المعياري ٠,٩٨٩ والمتوسط الحسابي للبعد الثاني ٣,٥٧ والانحراف المعياري ٠,٩٢٠

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة :

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

Correlations								
		المعمل_عن_بعد_يشكل_كلي	المعمل_عن_بعد_يشكل_جزئي	المعمل_عن_بعد_د_الطلاب	المتغير_المعمل_عن_بعد	الرضا_المادي	الرضا_المعنوي	المتغير_رضا_الموظفين
المعمل_عن_بعد_يشكل_كلي	Pearson Correlation	1	.585**	.473**	.829**	.550**	.582**	.640**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.008	<.001	.002	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعمل_عن_بعد_يشكل_جزئي	Pearson Correlation	.585**	1	.503**	.853**	.421*	.506**	.528**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.005	<.001	.021	.004	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعمل_عن_بعد_د_الطلاب	Pearson Correlation	.473**	.503**	1	.792**	.248	.384*	.365*
	Sig. (2-tailed)	.008	.005		<.001	.186	.036	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30
المتغير_المعمل_عن_بعد	Pearson Correlation	.829**	.853**	.792**	1	.493**	.595**	.620**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.006	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
الرضا_المادي	Pearson Correlation	.550**	.421*	.248	.493**	1	.565**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021	.186	.006		.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
الرضا_المعنوي	Pearson Correlation	.582**	.506**	.384*	.595**	.565**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	.036	<.001	.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
المتغير_رضا_الموظفين	Pearson Correlation	.640**	.528**	.365*	.620**	.857**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.047	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (١٠): تم تصميمه بواسطة الباحث

الارتباط الخطي بين العمل عن بعد وابعادها (كمتغير مستقل) والرضا الوظيفي (كمتغير تابع)

تبين ارتباط معنوي قوي بين العمل عن بعد كمتغير مستقل وبين الرضا الوظيفي كمتغير تابع

تبين وجود ارتباط معنوي بين العمل عن بعد وابعادها (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) كمتغير مستقل، وبين كل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي (الرضا المادي، الرضا المعنوي) عند معامل ارتباط العمل عن بعد وجميع ابعادها (٠,٨٥٣، ١,٠٠,٨٢٩) ومعامل ارتباط الرضا الوظيفي (٠,٦٤٠,٠٠,٦٢٠,٠١)

يلاحظ مما سبق ان قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ، مما يدل على قوة هذا الارتباط

الارتباط الخطي بين أبعاد العمل عن بعد وبين الرضا الوظيفي ككل , وبين بعضهما البعض :

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط بين العمل عن بعد وابعادها (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) وبين الرضا الوظيفي وابعاده (الرضا المادي ، الرضا المعنوي).

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية SPSSV.28 , SEM-PLS على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.

الفرضية الفرعية الثانية Hb :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على تحسين مستوى الإنتاجية.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التنظيم الذاتي وإدارة الوقت.

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التنظيم الذاتي وإدارة الوقت.

• نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة :

تنص هذه الفرضيات على انه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية " ولاختبار هذه الفرضيات تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين تأثير بيئة العمل على تحسين الإنتاجية كمتغير تابع.

Model summary

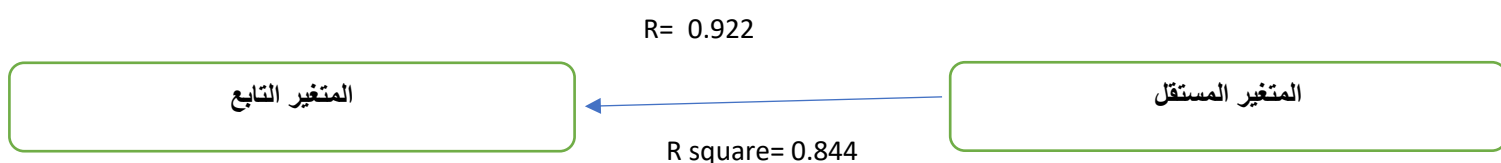
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922	.849	.844	.213

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1					
Regression	7.683	1	7.683	169.010	<.001
Residual	1.364	30	.045		
Total	9.047	31			

coefficients

Model	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
	B	Std.Error	Beta				
1							
(constant)	.349	.211		1.653	.109	-.082	.781
العمل عن بعد	.891	.069	.922	13.000	<.001	.751	1.031



الشكل (٧): تم تصميمه بواسطة الباحث

يتضح من الجداول في الأعلى مايلي :

يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig.f) اقل من (٠,٠١) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١

وتشير قيمة معدل الارتباط (R= 0.701) الى وجود ارتباط موجب قوي بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي (اجمالا)

يشير (معدل التحديد المعدل (R²) الى ان (٨٢٪) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق العمل عن بعد

تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا حيث ان مستوى الدلالة المحسوب الاختبار (ت) اقل من (0.01)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية الرئيسية الذي ينص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين ابعاد العمل عن بعد" وتختبر هذه الفرض العلاقات المباشرة بين احد ابعاد العمل عن بعد كمتغير مستقل ، والرضا الوظيفي كمتغير تابع .

Model Summary

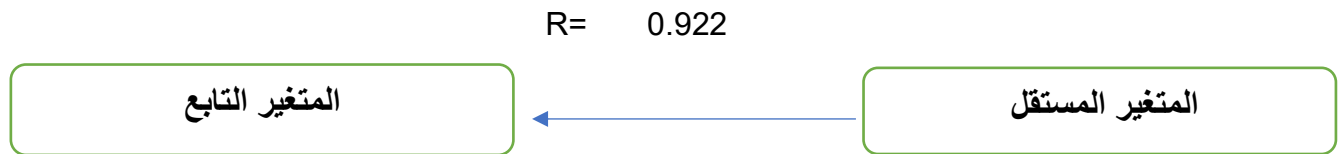
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922	.849	.844	.213

ANOVA

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.856	4	1.964	44.516	<.001
	Residual	1.191	27	.044		
	Total	9.047	31			

coefficients

Model		Unstandardized coefficient		standardized coefficient	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
		B	Std.Error	Beta				
1	(constant)	.276	.216		1.279	.212	-.167-	.718
	العمل عن بعد	.164	.043	.281	3.822	<.001	.076	.251
	الرضا الوظيفي	.361	.061	.470	5.949	<.001	.237	.486



R square= 0.844

الشكل (٨): تم تصميمه بواسطة الباحث

يتضح من الجداول في الأعلى مايلي :

يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig .f) اقل من (٠,٠١) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١

وتشير قيمة معدل الارتباط (R=0.668) الى وجود ارتباط موجب قوي بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي (اجمالا)

يشير (معدل التحديد المعدل) R2 الى ان (٨٢٪) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق العمل عن بعد.

تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا حيث ان مستوى الدلالة المحسوب الاختبار (ت) اقل من (0.01)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية الرئيسية الذي ينص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين ابعاد العمل عن بعد" وتختبر هذه الفرضيات العلاقات المباشرة بين احد ابعاد العمل عن بعد كمتغير مستقل ، الرضا الوظيفي كمتغير تابع.

٤,٥ الخاتمة:

من اجل التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الحالية فقد تم استخدام كلا من برنامجي SEM-PLS و SPSS V.28 فقد قام الباحث بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة ، كذلك قام بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ، وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصديق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة . كذلك فقد تم اثبات الفرضية الرئيسية للدراسة والفرضيات الفرعية أيضا.

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. المقدمة

يتناول هذا الفصل حدود الدراسة، والدراسات المستقبلية، وتوصيات الدراسة بالإضافة إلى الخاتمة، لى النحو التالي:

٥,٢. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢,١. **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على بيان واقع الإدارة بالمتغير الأول (العمل عن بعد) مع أبعاده (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) والمتغير الثاني (الرضا الوظيفي) وأبعاده (الرضا المادي، الرضا المعنوي).

٥,٢,٢. **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على عينة الدراسة (٥٠ شخص) من الموظفين والاداريين.

٥,٢,٣. **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لشركة المقاولات العامة في مدينة جدة.

٥,٢,٤. **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٥.

٥,٢,٥. **الدراسات المستقبلية:** من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والتي أظهرت العلاقة الوثيقة بين المتغير الأول (العمل عن بعد) مع أبعاده (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) والمتغير الثاني (الرضا الوظيفي) وأبعاده (الرضا المادي، الرضا المعنوي)، فإن الباحث يوصي الآخرين الذين يريدون واصلت الدراسات حول نفس المواضيع بتوحيد هذه النتائج في بيانات العمل والتركيز على أحد الفرضيات الفرعية وعلاقته بتساؤلات الدراسة التي طرحها الباحثان.

٥,٣. توصيات الدراسة:

- ضرورة تعزيز الوعي حول مفهوم العمل عن بعد والرضا الوظيفي.
- ضرورة تشجيع المديرين على تطوير خطة العمل مما يجعلها أكثر مرونة للموظفين لزيادة رضاهم الوظيفي.
- ضرورة توفير أدوات عمل واستخدم برامج تسهل العمل عن بعد.

- يقترح الباحث ان يتم تسهيل العمل عن بعد لجميع المهام التي يمكن إنجازها خارج مكاتب المؤسسة. وذلك لتسهيل المواصلات وتوفير الوقت للموظفين مما يعكس إيجابياً على جودة انتاجهم ورضاهم.

٥,٤. الخاتمة:

هدف هذا البحث إلى دراسة تأثير العمل عن بُعد على الرضا الوظيفي. حيث تهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين أساليب العمل عن بُعد وعوامل الرضا الوظيفي التي تؤثر على أداء الموظفين. وتستهدف الدراسة التعرف على كيفية تأثير التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، وتنظيم بيئة العمل عن بُعد، ووسائل التواصل عن بُعد على مستوى الرضا الوظيفي.

كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للشركات والمؤسسات حول كيفية تحسين بيئة العمل عن بُعد لزيادة مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين وضمان استقرارهم النفسي والإنتاجي.

كشفت نتائج البحث أن هناك علاقة إيجابية واضحة بين العمل عن بُعد ومستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين. حيث أظهرت الدراسة أن العمل عن بُعد يمنح الموظفين مزايا عديدة تُساعد في تحسين جودة حياتهم، وبالتالي زيادة مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

تفاصيل العوامل المؤثرة تشمل:

1. التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

العمل عن بُعد يُساعد الموظفين على التوفيق بين المسؤوليات المهنية والشخصية، مما يُحسن من جودة حياتهم ويزيد من الرضا الوظيفي.

2. توفير مرونة في أوقات العمل:

الموظفون يشعرون بالرضا عند وجود مرونة في أوقات العمل وإمكانية تنظيم الجدول الزمني وفقاً لظروفهم الشخصية.

3. تقليل أوقات التنقل:

توفير الوقت الذي يُهدر في التنقل اليومي من المنزل إلى مكان العمل يزيد من الرضا الوظيفي.

4. تحقيق إنتاجية أعلى:

الموظفون يشعرون بالرضا عند رؤية نتائج أعمالهم واضحة وتحقق أهداف المؤسسة من العمل عن بُعد. بناءً على ذلك، تُظهر النتائج أن العمل عن بُعد يُسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، وتحقيق توازن بين الجوانب المهنية والشخصية للموظفين.

أظهرت الدراسة أن البيئة الاجتماعية المرتبطة ببيئة العمل عن بُعد تلعب دورًا مهمًا في تأثير الرضا الوظيفي. إذ إن التواصل مع الزملاء والمديرين والدعم المعنوي من المؤسسة يُعزز من مستويات الرضا الوظيفي، حتى في بيئات العمل عن بُعد.

تفاصيل العوامل الاجتماعية المؤثرة:

1. التواصل المستمر:

التواصل المستمر عبر الأدوات التكنولوجية يُسهم في تعزيز العلاقات بين الموظفين والإدارة.

2. الدعم المعنوي:

التقدير المستمر والدعم النفسي يُعزز الرضا الوظيفي ويقلل من مشاعر العزلة أثناء العمل عن بُعد.

3. التفاعل مع الزملاء:

بناء علاقات اجتماعية جيدة مع الزملاء يُسهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي. هذه العوامل تُبين أهمية الاهتمام بالبيئة الاجتماعية داخل العمل عن بُعد لضمان تفاعل الموظفين ورضاهم الوظيفي.

بناءً على نتائج البحث، يُوصى للشركات والمؤسسات بتحسين استراتيجيات العمل عن بُعد لتعزيز الرضا الوظيفي للموظفين.

التوصيات الأساسية تتضمن:

1. إنشاء قنوات اتصال فعالة:

من خلال أدوات التواصل التكنولوجية، لضمان التواصل المستمر بين الموظفين والإدارة.

2. توفير برامج الدعم النفسي:

من خلال جلسات الدعم المعنوي أو استشارات نفسية تُساعد الموظفين على التكيف مع العمل عن بُعد.

3. تقديم المرونة في أوقات العمل:

منح الموظفين مرونة في تحديد أوقات العمل يُعزز من رضاهم ويقلل من التوتر.

4. تحسين نظم التحفيز:

من خلال المكافآت المالية أو المعنوية لتشجيع الأداء المستمر.

5. توفير التدريب المستمر:

تعزيز مهارات الموظفين في التعامل مع التقنيات المستخدمة للعمل عن بُعد يُساعدهم في التكيف وزيادة الرضا الوظيفي.

هذه التوصيات تُساعد الشركات في تحسين بيئة العمل عن بُعد وزيادة الرضا الوظيفي للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركة.

يُفترح إجراء دراسات مستقبلية تُركز على تحليل أعمق لتأثير العمل عن بُعد على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي من جوانب متعددة:

1. دراسة تأثير التغيرات التكنولوجية:

كيف تؤثر الأدوات التكنولوجية المُستخدمة في العمل عن بُعد على مستوى الرضا الوظيفي.

2. تقييم العلاقة بين الصحة النفسية والعمل عن بُعد:

دراسة التأثير النفسي المترتب على العمل عن بُعد ومدى تأثيره على الرضا الوظيفي.

3. تحليل تأثير التوازن بين الحياة الشخصية والعمل:

دراسة العلاقة بين جودة التوازن ورضا الموظف عند العمل عن بُعد.

4. التأثيرات طويلة المدى للعمل عن بُعد على الأداء الوظيفي:

تقييم التغيرات على المدى البعيد ومقارنتها بأداء الموظفين في بيئات العمل التقليدية.

هذه الدراسات من شأنها تقديم رؤى مُعمقة تساعد المؤسسات على تحسين سياساتها وتنفيذ برامج عمل عن بُعد تُحسن من رضا الموظفين وأدائهم.

قائمة المراجع

- عبيدات، محمد. "تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص في الأردن." مجلة الدراسات الإدارية، ٢٠٢٠.
- الكعبي، أحمد. "العمل عن بعد وتأثيره على الرضا الوظيفي في البنوك الإماراتية." مجلة الاقتصاد والأعمال، ٢٠٢٢.
- أبو زايد، أحمد. (٢٠٢٠). "العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية." مجلة الإدارة العامة، ٤٥ (٣)، ١٢٢-١٤٠.
- الحربي، عبد الرحمن. (٢٠٢٠). "تأثير العمل عن بعد على الأداء في القطاع الصحي: دراسة في السعودية." مجلة الدراسات الصحية، ٣٤ (٢)، ٢٠٢-٢٢٠.
- الحمادي، ف. م. (٢٠١٦). العمل عن بعد في الدول العربية: فرص وتحديات. مجلة الدراسات الإدارية، ٤٤ (٣)، ٨٥-٦٥.
- العتيبي، ج. ب. (٢٠١٩). التكنولوجيا الحديثة والعمل عن بعد: تحليل تأثيرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي. مجلة الدراسات التقنية، ٢٨ (٣)، ٧٠-٤٥.
- <https://www.vision2030.gov.sa/ar/vision-2030/overview/a-thriving-economy/>
- <https://www.kapsarc.org/ar/research/publications/economic-diversification-under-saudi-vision>
- البلوشي، م. ع. (٢٠١٨). العمل عن بعد في قطاع التعليم: دراسة حالة في الجامعات السعودية. مجلة التعليم العالي، ٣٣ (٢)، ٧٧-٩١.
- الزهراني، أ. م. (٢٠٢١). تأثير العزلة الاجتماعية والضغط النفسي على الرضا الوظيفي في ظل العمل عن بعد: دراسة ميدانية في القطاع الحكومي. مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٩ (١)، ١٠١-١٢٠.
- بن عبد الله، محمد. "تأثير العمل عن بعد على العلاقات الداخلية والرضا الوظيفي." المجلة العربية للإدارة، ٢٠١٩.
- علي، فاطمة. "دور التكنولوجيا في دعم العمل عن بعد: دراسة تطبيقية." مجلة التكنولوجيا والإدارة، ٢٠٢٠.
- <https://mokawalat-amah.com>
- الشمري، ع. (٢٠٢١). إنتاجية العمل عن بعد وأثرها على الرضا الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، ١٤ (٤)، ١٠١-١١٧.
- الخوالدة، ر. (٢٠٢١). أثر العمل عن بعد على الرضا الوظيفي في ظل جائحة كوفيد-١٩. مجلة العلوم الإدارية، ١٥ (٣)، ٨٥-١٠٠.
- السلمي، م. (٢٠٢٠). تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٢ (٢)، ٥٨-٤٥.
- الفارسي، ن. (٢٠١٩). العوامل المؤثرة على رضا الموظفين عند العمل عن بعد في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة والقيادة، ١٠ (٢)، ٦٠-٤٥.

- البصري، ح. (٢٠٢١). فعالية العمل عن بعد في زيادة الرضا الوظيفي: دراسة حالة على القطاع الخاص في السعودية. مجلة بحوث الإدارة، ١٥ (١)، ٣٠-٤٩.
- الزهراني، ع. (٢٠٢٣). أفضل الممارسات لزيادة الرضا الوظيفي في العمل عن بعد. مجلة الأعمال والتكنولوجيا، ١٨ (٢)، ٣٦-٢٢.
- العبيدي، ن. (٢٠٢٠). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية والخاصة. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١١ (٣)، ٩٨-٨٥.
- العبيدي، ن. (٢٠٢٢). أبعاد العمل عن بعد وتحدياته: دراسة ميدانية في القطاع الخاص. مجلة الدراسات الإدارية، ١٢ (٤)، ٩٢-٧٨.
- الحارثي، ع. (٢٠٢١). العمل عن بعد: بين الفوائد والتحديات. مجلة العلوم الإدارية، ١٧ (٢)، ٨٨-١٠٢.
- الحربي، ع. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على رضا الموظفين: دراسة ميدانية في القطاع الخاص. مجلة إدارة الأعمال، ١٨ (٣)، ١١٠-٩٥.
- الزهراني، ن. (٢٠٢٣). تحليل العلاقة بين العمل عن بعد وزيادة الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية في المؤسسات السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٣ (٢)، ٨٣-٦٧.
- احمد سيد أحمد، ع. & عبدالناصر. (٢٠٢٤). تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة. المجلة العربية للإدارة، ٤٤ (١)، ١٥٦-١٣٩.
- قرني، ح. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين. مجلة السياسة والاقتصاد، ١٥ (١٤)، ٣٣-١.

الملاحق

• جدول أدوات البيانات

المصدر	الأبعاد	عدد العبارات	المتغير
حسام أحمد، ٢٠٢٢	العمل عن بعد بشكل كلي	٥	المتغير المستقل (العمل عن بعد)
	العمل عن بعد بشكل جزئي	٥	
	العمل عن بعد عند الطلب	٥	

الجدول (٥): تم تصميمه بواسطة الباحث (ماجد حرنده)، المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (العمل عن بعد)

المصدر	الأبعاد	عدد العبارات	المتغير
عبد الناصر أحمد، ٢٠٢٤	الرضا المادي	٦	المتغير التابع
	الرضا المعنوي	٨	(الرضا الوظيفي)

الجدول (٦): تم تصميمه بواسطة الباحث (ماجد حرنده)، المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

• الاستبيان

عزيزي المشارك،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

ارحب بك في استبياننا الذي يهدف إلى دراسة "تأثير العمل عن بُعد على الرضا الوظيفي".

في عصر يتسم بالتطور التكنولوجي السريع، أصبح العمل عن بُعد خياراً شائعاً للعديد من المؤسسات، مما أدى إلى تغييرات جذرية في كيفية تنظيم العمل وتفاعل الموظفين.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير العمل عن بُعد على جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي، مثل:

-التوازن بين العمل والحياة: كيف يؤثر العمل عن بُعد على قدرتك على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية؟

-الإنتاجية: هل تشعرون بأنكم أكثر إنتاجية عند العمل من المنزل مقارنةً بالعمل في المكتب؟

-التواصل والتعاون: كيف تؤثر بيئة العمل عن بُعد على تفاعلاتكم مع الزملاء ومدى سهولة التعاون بينهم؟

-الدعم الوظيفي: هل تشعرون بأنكم تتلقون الدعم الكافي من الإدارة أثناء العمل عن بُعد؟

من خلال فهم هذه الجوانب، نأمل في تقديم توصيات تساعد المؤسسات على تحسين بيئات العمل عن بُعد وتعزيز رضا الموظفين .

أؤكد لك أن جميع الردود ستظل سرية، وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي. نقدر وقتك ومساهمتك في هذه الدراسة القيمة، ونتطلع إلى آرائك وتجاربك.

• المحور الأول: البيانات الشخصية

١. النوع:

ذكر

أنثى

٢. العمر:

٢٥ سنة أو أقل

من ٢٦ إلى ٣٥

من ٣٥ إلى ٤٥

من ٤٦ أكثر

٣. المؤهل العلمي:

ثانوي

بكالوريوس

ماجستير

دكتورة

٤. سنوات الخبرة:

٤ سنوات أو أقل

من ٤ - ١٠ سنوات

من ١٠-١٥ سنة
أكثر من ١٥ سنة

٥- المسمى التنظيمي:

مدير إدارة

رئيس قسم

إداري/ موظف

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الثاني: (العمل عن بعد)						
البعد الأول: العمل عن بعد بشكل كلي						
١	يقوم أطراف العمل بتكرار التواصل خارج أوقات العمل					
٢	أستطيع انجاز مهامي كاملة في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة					
٣	تزداد حالات التصادم والخلاف مع الرؤساء والزملاء بسبب انعدام التواصل الشخصي ونتية للتواصل عن بعد					
٤	تتبنى إدارة المؤسسة سياسة تديد أساليب أداء العمل مما يسهم في تعزيز مبدأ العمل عن بعد					
٥	يتم الإشراف على عملي بشكل متزن					
البعد الثاني: العمل عن بعد بشكل جزئي						
٦	يتم إلزام الموظفين بدوام رسمي مقيد بساعات وأيام عمل أسبوعية محددة وثابتة					
٧	تواجهني العديد من المشكلات نتيجة عدم توجيهي من خلال مشرف مباشر في العمل					
٨	يساعدني العمل عن بعد على تطوير مهاراتي وقدراتي					
٩	يسهم العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل					
١٠	علاقاتي بعلمي وعائلي بحالة اتزان نتيجة للعمل عن بعد					
البعد الثالث: العمل عن بعد عند الطلب						
١١	يتم إلزام الموظفين بالعمل لعدد ساعات محدد دون التقيد بمواعيد الدوام الرسمي					
١٢	يمكن استخدام البرامج وقواعد البيانات المتعلقة بالشركة أثناء العمل عن بعد					

١٣	يمكن لأي شخص استخدام نظام العمل دون صعوبات				
١٤	يسهم العمل عن بعد في التخفيف من أزمة				
١٥	تتجاوب الإدارة سريعاً عن طلب العمل عن بعد إن أمكن				

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الثالث: (الرضا الوظيفي)						
البعد الأول: الرضا المادي						
١	عملي يوفر لي الأجر المناسب والعادل					
٢	توفر المؤسسة أدوات العمل بشكل كافي وحديث					
٣	الغرفة التي أعمل بها مناسبة من نواحي عديدة					
٤	أتلقي حوافز ومكافآت وتعويضات شهرية أو سنوية					
٥	تتوافر في المبنى كافة المرافق اللازمة التي قد أحتاجها (دورة مياه، مصل، غرفة راحة، إلخ...)					
٦	توفر المؤسسة الدورات التدريبية التي أحتاجها					
البعد الثاني: الرضا المعنوي						
٧	يتناسب عملي مع قدراتي ومستواي التعليمي					
٨	لا أعاني من ضغوط عمل شديدة					
٩	أنا فخور بالانتماء للمؤسسة التي أعمل بها					
١٠	علاقاتي جيدة مع زملاء العمل					

					أنا مرتاح للبيئة النفسية والإدارية التي اعمل بها	١١
					علاقتي جيدة مع رؤسائي	١٢
					أحصل على التشجيع الكافي	١٣
					أكون في حالة معنوية جيدة قبل وأثناء وبعد العمل	١٤

		النوع			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	15	50.0	50.0	50.0
	أنثى	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	٢٥ أو أقل	14	46.7	46.7	46.7
	٣٥-٢٦	7	23.3	23.3	70.0
	٤٥-٣٦	5	16.7	16.7	86.7
	أكثر من ذلك	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	٥ سنوات أو أقل	14	46.7	46.7	46.7
	١٥-٦ سنة	10	33.3	33.3	80.0
	أكثر من ١٥ سنة	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

المسمى التنظيمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موظف/ إداري	23	76.7	76.7	76.7
	رئيس قسم	5	16.7	16.7	93.3
	مدير إدارة	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	3.73	1.112	30
A2	4.23	.935	30
A3	3.77	1.305	30
A4	3.30	1.442	30
A5	3.63	1.299	30
B1	3.73	1.258	30
B2	3.87	1.252	30
B3	4.07	1.112	30
B4	2.90	1.494	30
B5	3.70	1.264	30
C1	3.77	1.501	30
C2	3.40	1.714	30
C3	3.53	1.358	30
C4	3.73	1.413	30
C5	3.73	1.230	30

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
BA1	3.73	1.363	30
BA2	3.13	1.383	30
BA3	3.13	1.456	30
BA4	3.13	1.408	30
BA5	4.00	1.050	30
BA6	3.23	1.478	30
BB1	3.60	1.303	30
BB2	3.33	1.422	30
BB3	3.70	1.442	30
BB4	3.47	1.456	30
BB5	3.53	1.358	30
BB6	3.43	1.431	30
BB7	3.87	1.196	30
BB8	3.60	1.429	30