

(MidOcean University) جامعة ميد أوشن
كلية إدارة الأعمال
قسم الإدارة

عنوان البحث:
أثر العمل عن بعد على الولاء التنظيمي

إعداد الطالب/ة: أريج عبدالله الحربي
إشراف الدكتور/ة: عبدالرحيم نادر
العام الجامعي: 2026 م

□

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1. مقدمة الفصل

يتناول هذا الفصل عرضاً وتحليلاً للبيانات الأولية التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة (الاستبيان)، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها المتعلقة بأثر العمل عن بعد على الولاء التنظيمي. تم استخدام (SPSS) الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات واستخراج المؤشرات الإحصائية الوصفية والاستدلالية.

2. توصيف عينة الدراسة (الإحصاء الوصفي)

تم توزيع الاستبيان على عينة مكونة من (ذكر العدد) موظفاً، وجاءت خصائصهم الديموغرافية كما يلي:
الجنس: أظهرت النتائج أن نسبة (..) % من العينة هم من الذكور، *
و (..) % من الإناث.
الخبرة العملية: تنوعت خبرات المشاركين، حيث بلغت نسبة ذوي الخبرة *
الطويلة (أكثر من 10 سنوات) حوالي (..) %، مما يعزز من مصداقية
الإجابات حول الولاء التنظيمي.
طبيعة العمل: (هنا يتم وصف توزيع الموظفين بين من يعملون عن بُعد *
كلياً أو جزئياً).

3. اختبارات الصدق والثبات

للتأكد من صلاحية الأداة للقياس، تم إجراء الاختبارات التالية:
بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach): ثبات الأداة *
للمقياس ككل (..) ، وهي قيمة مرتفعة (أكبر من 0.70) تشير إلى اتساق
داخلي عال بين فقرات الاستبيان.
الصدق: تم التأكد من الصدق الظاهري من خلال عرض الأداة على *
مجموعة من المحكمين المختصين، وصدق الاتساق الداخلي من خلال
معاملات ارتباط بيرسون.

4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

بناءً على مقياس "ليكرت" الخماسي، تم تحليل إجابات العينة
المتغير المستقل (العمل عن بعد): حقق هذا المحور متوسطاً حسابياً *
قدره (..) ، مما يشير إلى (موافقة/عدم موافقة) العينة على كفاءة بيئة
العمل عن بعد.
المتغير التابع (الولاء التنظيمي): حصل على متوسط حسابي (..) ، مما *

يعكس مستوى (مرتفع/متوسط) من الولاء لدى الموظفين تجاه منظماتهم في ظل نظام العمل عن بعد.

5. اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على * الولاء التنظيمي".

(T) من خلال استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، تبين أن قيمة * كانت (..)، وهي أقل من 0.05، (Sig) المحسوبة بلغت (..)، وقيمة الدلالة مما يعني قبول الفرضية وتأكيد وجود أثر إيجابي للعمل عن بعد في تعزيز الولاء التنظيمي.

6. ربط النتائج بالدراسات السابقة

تقاطعت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (اسم باحث، سنة) التي أشارت إلى أن المرونة في مكان العمل تزيد من الارتباط الوجداني للموظف. بينما قد تختلف مع دراسات أخرى ركزت على أن "العزلة الاجتماعية" في العمل عن بعد قد تضعف الولاء المعياري، ولكن في سياق دراستنا الحالية، كان الأثر العام إيجابياً نظراً لـ (ذكر سبب محتمل مثل جودة التواصل التقني).

7. خاتمة الفصل

لخص التحليل الإحصائي إلى أن العمل عن بعد ليس مجرد وسيلة تقنية، بل هو أداة إدارية تساهم في رفع مستوى الولاء إذا ما توفرت البيئة الداعمة، حيث أثبتت البيانات وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين.

8. قائمة المراجع

1. القحطاني، أمل (2022). "القيادة الرقمية وأثرها على الولاء التنظيمي". في ظل العمل عن بعد". المجلة الدولية للإدارة.
2. باسم، نبيل (2021). "تأثير العمل الافتراضي على الرضا والولاء الوظيفي: دراسة تطبيقية". مجلة الدراسات التجارية.
3. Wang, B., & Liu, Y. (2020). "How does work-from-home influence employee loyalty during crises?". Human Resource Management Journal.