



آثر العمل عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين

Journal:	<i>International Journal of Manpower</i>
Manuscript ID	IJM-08-2026-1028
Manuscript Type:	Research Paper
Keywords:	Remote Work, Job Performance, Human resource management, Flexible Work Arrangements, Organizational Support, Saudi Arabia, Public and Private Sector Employees, Digital Transformation



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / ماجستير إدارة الموارد البشرية

المملكة العربية السعودية



آثر العمل عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين.

إعداد الباحثة

نوف بنت عويضة بن مبارك السحيمي القحطاني

الرقم الجامعي/ 253002419

إشراف/

د.فايز جراد

العام الدراسي:

1448/2026





أهدي هذا العمل إلى والدتي العزيزة، التي كانت لي مصدر دعم وإلهام

طوال حياتي ، والتي كانت لي الحافز الدائم بتشجيعها

ومحبتها، أهديها هذا الإنجاز تقديراً لجهودها وتضحياتها وصبرها

اللا محدود.

سائلاً الله أن يجعل هذا الإنجاز خطوة نحو تحقيق المزيد من

النجاح والتقدم...

كل الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا على توفيقه وفضله، الذي أعانني على إتمام هذه الرسالة.

ويطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر إلى جامعة ميدأوشن وإلى كل من سعادة عميد كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن ووكيل الدراسات العليا ورئيس القسم، ولجميع أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الموارد البشرية، لما قدموه من دعم خلال فترة الدراسة وإعداد الرسالة، فلهم مني كل الاحترام والتقدير.

وإنه لمن دواعي سروري أن أتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى مشرف الرسالة الدكتور/ فائز علي جراد، على ما قدمه من توجيه علمي سديد، ومتابعة مستمرة، ونصائح قيّمة كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذه الرسالة وإخراجها بالصورة المرجوة، فجزاها الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر لأسرتي الكريمة على دعمهم وتشجيعهم المستمر، ووقوفهم بجانبني طوال فترة دراستي حتى إتمام هذا العمل.

ولا يفوتني أن أقدم شكري لكل من مدّ لي يد العون، وساهم بنصيحة أو كلمة طيبة كان لها أثر في مسيرتي العلمية.

أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم.

المستخلص باللغة العربية

الجامعة: ميدأوشن

الكلية المانحة: كلية الإدارة

القسم العلمي: قسم إدارة الموارد البشرية

الدرجة العلمية: ماجستير في الإدارة

عنوان الرسالة: أثر العمل عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين.

اسم الباحثة: نوف عويضة القحطاني

الرقم الجامعي: 253002419

المشرف العلمي: د/فايز علي جراد

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في المملكة العربية السعودية. وتتبع مشكلة الدراسة من التحولات المتسارعة في بيئات العمل الحديثة نتيجة التطور التقني والتحول الرقمي، وما نتج عنها من انتشار أنماط العمل المرنة، وفي مقدمتها العمل عن بُعد، مما أثار تساؤلات حول مدى تأثير هذا النمط من العمل في أداء الموظفين وقدرتهم على تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية والشخصية. وتسعى الدراسة إلى قياس مستوى تطبيق العمل عن بُعد، والكشف عن أثره في الأداء الوظيفي، ودراسة علاقته بالتوازن بين الحياة والعمل، إضافة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي لدى الموظفين. كما تهدف إلى فهم دور بعض العوامل المرتبطة بنجاح العمل عن بُعد، مثل المرونة، واستخدام التقنيات الرقمية، والدعم التنظيمي، والاستقلالية في أداء المهام. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية ممن لديهم خبرة أو معرفة بتطبيقات العمل عن بُعد أو أنماط العمل المرنة. وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تضمنت محاور لقياس العمل عن بُعد، والأداء الوظيفي، والتوازن بين الحياة والعمل، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

سيتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، تشمل التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأداة، ومعامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقات بين المتغيرات، وتحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر العمل

عن بُعد في المتغيرات التابعة، إضافة إلى اختبارات الفروق الإحصائية وفق الخصائص الديموغرافية
لأفراد العينة.

وتتوقع الدراسة أن تسهم نتائجها في توضيح طبيعة العلاقة بين العمل عن بُعد وكل من الأداء الوظيفي
والتوازن بين الحياة والعمل، وأن تكشف عن مدى ارتباط نجاح هذا النمط من العمل بتوفر المتطلبات
التنظيمية والتقنية والبشرية اللازمة. كما تسهم الدراسة في تقديم فهم علمي لطبيعة تطبيق العمل عن
بُعد في البيئة السعودية في ظل توجه المؤسسات نحو التحول الرقمي وتطوير بيئات العمل الحديثة.
الكلمات المفتاحية: العمل عن بُعد، الأداء الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل، العمل المرن، التحول
الرقمي، الموظفون في المملكة العربية السعودية.

الستخلص باللغة الإنجليزية

University: Midocean University

Granting College: College of Management

Scientific Department: Department of Human Resources Management

Academic Degree: Master of Business Administration (MBA) / master's in management

Thesis Title: The Impact of Remote Work on Improving Job Performance and Achieving Work-Life Balance Among Employees

Researcher's Name: Nouf Awidhah Alqahtani

University ID: 253002419

Academic Supervisor: Dr. Fayez Ali Jarad

Abstract:

This study aims to identify the impact of remote work on improving job performance and achieving work-life balance among employees in the Kingdom of Saudi Arabia. The research problem emerges from the rapid transformations in modern work environments resulting from technological development and digital transformation, which have contributed to the widespread adoption of flexible work arrangements, particularly remote work. These changes have raised questions regarding the extent to which remote work influences employees' performance and their ability to balance professional and personal responsibilities.

The study seeks to measure the level of remote work implementation, examine its impact on job performance, investigate its relationship with work-life balance, and explore the relationship between work-life balance and job performance among employees. It also aims to understand the role of key factors associated with successful remote work implementation, including

flexibility, digital technology utilization, organizational support, and autonomy in performing tasks.

The study adopts a descriptive–analytical research methodology, as it is suitable for examining administrative and organizational phenomena. The study population consists of employees working in public and private sectors in the Kingdom of Saudi Arabia who have experience or knowledge of remote work practices or flexible work arrangements. A questionnaire is used as the main data collection instrument, consisting of dimensions measuring remote work, job performance, and work–life balance based on a five–point Likert scale.

The collected data will be analyzed using appropriate statistical methods, including frequencies and percentages, means and standard deviations, Cronbach’s Alpha coefficient to assess reliability, Pearson correlation coefficient to examine relationships among variables, linear regression analysis to test the effect of remote work on dependent variables, and statistical difference tests based on demographic characteristics.

The study is expected to contribute to understanding the relationship between remote work, job performance, and work–life balance, as well as identifying the organizational, technological, and human factors that influence the effectiveness of remote work. It also provides insight into the application of remote work within the Saudi work environment amid ongoing digital transformation and the development of modern workplace practices.

Keywords: Remote Work, Job Performance, Work–Life Balance, Flexible Work, Digital Transformation, Saudi Employees.

فهرس المحتويات

13	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (خطة البحث)
13	المقدمة
13	مشكلة الدراسة
13	أهمية الدراسة
13	أهداف الدراسة
13	فروض الدراسة
13	منهجية الدراسة
13	الدراسات السابقة
13	حدود الدراسة
13	نموذج الدراسة
14	المقدمة:
15	-مشكلة الدراسة:
16	-أهمية الدراسة:
16	أولاً: الأهمية العلمية
17	ثانياً: الأهمية التطبيقية
17	ثالثاً: أهمية الدراسة للمؤسسات
17	رابعاً: أهمية الدراسة لصناع القرار
17	خامساً: أهمية الدراسة للباحثين
17	التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للدراسة
18	أولاً: العمل عن بُعد (Remote Work)
18	التعريف الاصطلاحي
18	التعريف الإجرائي
18	ثانياً: الأداء الوظيفي (Job Performance)
18	التعريف الاصطلاحي
18	التعريف الإجرائي
18	ثالثاً: التوازن بين الحياة والعمل (Work-Life Balance)
18	التعريف الاصطلاحي
19	التعريف الإجرائي
19	أهداف الدراسة
20	تساؤلات الدراسة
20	فرضيات الدراسة
20	الفرضية الرئيسة

1	21	الفرضيات الفرعية
2	21	الدراسات السابقة
3	22	أولاً: الدراسات العربية
4	24	ثانياً: الدراسات الأجنبية
5	28	التعقيب على الدراسات السابقة
6	28	الفجوة البحثية
7	30	الفصل الثاني: الإطار النظري
8	30	المبحث الأول: مفهوم العمل عن بُعد (The concept of remote work)
9	30	المبحث الثاني: الأداء الوظيفي (Job Performance)
10	30	المبحث الثالث: التوازن بين الحياة والعمل (Work-Life Balance)
11	30	المبحث الرابع: العلاقة بين متغيرات الدراسة والنموذج المفاهيمي
12	30	(The Relationship Between the Study Variables and the Proposed Conceptual Framework)
13	31	الإطار النظري للدراسة:
14	31	المبحث الأول: مفهوم العمل عن بُعد (The concept of remote work)
15	31	ثانياً: نشأة وتطور العمل عن بُعد
16	32	ثالثاً: أهداف العمل عن بُعد
17	33	رابعاً: خصائص العمل عن بُعد
18	34	خامساً: أنواع العمل عن بُعد
19	34	سادساً: مزايا العمل عن بُعد
20	35	سابعاً: تحديات العمل عن بُعد
21	36	ثامناً: متطلبات نجاح العمل عن بُعد
22	37	تاسعاً: العمل عن بُعد في المملكة العربية السعودية
23	38	خلاصة المبحث الأول
24	38	المبحث الثاني: الأداء الوظيفي (Job Performance)
25	38	أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي
26	39	ثانياً: أهمية الأداء الوظيفي
27	40	ثالثاً: أبعاد الأداء الوظيفي
28	40	رابعاً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
29	41	خامساً: قياس الأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد
30	42	سادساً: العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي

42	 خلاصة المبحث الثاني:
43	 المبحث الثالث: التوازن بين الحياة والعمل (Work-Life Balance)
43	 أولاً: مفهوم التوازن بين الحياة والعمل
44	 ثانياً: أهمية التوازن بين الحياة والعمل
45	 ثالثاً: أبعاد التوازن بين الحياة والعمل
45	 رابعاً: العوامل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل
46	 خامساً: العلاقة بين العمل عن بُعد والتوازن بين الحياة والعمل
47	 سادساً: العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي
47	 خلاصة المبحث الثالث
47	 المبحث الرابع: العلاقة بين متغيرات الدراسة والنموذج المفاهيمي
48	 أولاً: العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي
48	 ثانياً: العلاقة بين العمل عن بُعد والتوازن بين الحياة والعمل
49	 ثالثاً: العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي
49	 رابعاً: النموذج المفاهيمي للدراسة
51	 خامساً: النموذج المقترح للدراسة
51	 سادساً: خلاصة العلاقة بين متغيرات الدراسة
52	 خلاصة المبحث الرابع
53	 الفصل الثالث: إجراءات الدراسة
53	 مقدمة
53	 أولاً: منهج الدراسة
53	 ثانياً: مجتمع الدراسة
53	 ثالثاً: عينة الدراسة
53	 رابعاً: أداة الدراسة
53	 خامساً: مقياس الدراسة
53	 سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة
53	 سابعاً: إجراءات تنفيذ الدراسة
53	 ثامناً: أساليب التحليل الإحصائي
53	 تاسعاً: حدود الدراسة

54	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
54	مقدمة
54	أولاً: منهج الدراسة
54	ثانياً: مجتمع الدراسة
55	ثالثاً: عينة الدراسة
55	الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة:
66	رابعاً: أداة الدراسة
68	خامساً: مقياس الدراسة
69	سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة
69	سابعاً: إجراءات تنفيذ الدراسة
70	ثامناً: أساليب التحليل الإحصائي
72	ملخص أساليب التحليل الإحصائي
73	تاسعاً: حدود الدراسة
75	خلاصة الفصل الثالث
76	النتائج المتوقعة للدراسة
77	التوصيات
78	المقترحات المستقبلية
79	المراجع
79	-المراجع العربية
80	-المراجع الأجنبية
82	الملاحق:
82	ملحق أ

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (خطة البحث)

المقدمة

مشكلة الدراسة

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

فروض الدراسة

منهجية الدراسة

الدراسات السابقة

حدود الدراسة

نموذج الدراسة

المقدمة:

شهدت بيئة الأعمال خلال العقد الأخير تحولات متسارعة نتيجة التطور المستمر في تقنيات المعلومات والاتصالات، مما أدى إلى ظهور أنماط عمل حديثة تعتمد على المرونة واستخدام التقنيات الرقمية في إنجاز الأعمال. ويُعد العمل عن بُعد أحد أبرز هذه الأنماط، إذ يتيح للموظفين أداء مهامهم الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي باستخدام وسائل الاتصال والتقنيات الرقمية، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق استمرارية الأعمال. (Allen et al., 2015)

وقد تسارع انتشار العمل عن بُعد بصورة غير مسبوقة خلال جائحة فيروس كورونا (COVID-19)، حيث اضطرت المؤسسات في مختلف دول العالم إلى تبني هذا النمط لضمان استمرار أعمالها مع المحافظة على سلامة العاملين. وبعد انتهاء الجائحة، لم يعد العمل عن بُعد مجرد إجراء استثنائي، بل أصبح أحد الخيارات الإستراتيجية التي تعتمد عليها العديد من المؤسسات ضمن سياسات العمل المرن، لما يوفره من مزايا تتعلق بزيادة المرونة، وتحسين استثمار الوقت، وخفض بعض التكاليف التشغيلية، واستقطاب الكفاءات البشرية. (International Labour Organization [ILO], 2021)

وفي المملكة العربية السعودية، حظي العمل عن بُعد باهتمام متزايد في ظل برامج التحول الرقمي ومستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تسعى إلى تطوير سوق العمل، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتحسين جودة الحياة، وتعزيز استخدام التقنيات الرقمية في مختلف القطاعات. وقد أسهم ذلك في توسع تطبيق أنظمة العمل المرن والعمل عن بُعد داخل العديد من الجهات الحكومية والخاصة، الأمر الذي يستدعي دراسة آثار هذا النمط من العمل على الموظفين والمنظمات.

ويُعد الأداء الوظيفي من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المنظمات في قياس كفاءة العاملين وتحقيق أهدافها، إذ يعكس مستوى جودة الأداء والإنتاجية والالتزام بإنجاز المهام. وتشير العديد من الدراسات إلى أن العمل عن بُعد قد يسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال منح الموظفين مرونة أكبر في تنظيم أوقاتهم، وتقليل الوقت والجهد المبذولين في التنقل، وتعزيز الاستقلالية في أداء المهام، إلا أن هذا الأثر يتأثر بعوامل متعددة، من أبرزها طبيعة الوظيفة، والدعم التنظيمي، وتوافر البنية التقنية

المناسبة (Bloom et al., 2015).؛ (Gajendran & Harrison, 2007)

ومن جهة أخرى، برز مفهوم التوازن بين الحياة والعمل بوصفه أحد المفاهيم الرئيسية في إدارة الموارد البشرية، ويقصد به قدرة الموظف على تحقيق التوافق بين مسؤولياته المهنية ومتطلبات حياته الشخصية والأسرية. ويؤثر هذا التوازن بصورة مباشرة في مستوى الرضا الوظيفي، والصحة النفسية، والاستقرار المهني، كما يسهم في الحد من الضغوط والاحتراق الوظيفي. وفي المقابل، قد يؤدي العمل عن بُعد إلى تداخل الحدود بين الحياة المهنية والشخصية إذا لم تتوافر سياسات تنظيمية واضحة وآليات فعالة لإدارة الوقت. (Felstead & Henseke, 2017)

وانطلاقاً من أهمية هذه المتغيرات، تسعى الدراسة الحالية إلى تحليل أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية، بما يسهم في دعم الأدبيات العلمية، وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات العمل المرنة وتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية بما يتوافق مع متطلبات بيئة العمل الحديثة.

-مشكلة الدراسة:

شهدت بيانات العمل خلال السنوات الأخيرة تحولاً ملحوظاً نحو تبني أنماط العمل المرنة، وفي مقدمتها العمل عن بُعد، نتيجة التطور المتسارع في تقنيات المعلومات والاتصالات، إضافة إلى المتغيرات التي فرضتها جائحة فيروس كورونا (COVID-19) وقد أسهم هذا التحول في إعادة تشكيل ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأساليب الإشراف، وآليات تقييم الأداء، مما جعل العمل عن بُعد أحد الخيارات الإستراتيجية التي تعتمد عليها العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة.

ورغم ما أشارت إليه العديد من الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يسهم في رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز التوازن بين الحياة والعمل، فإن نتائج هذه الدراسات لم تكن متفقة بصورة كاملة؛ إذ أوضحت بعض الدراسات أن العمل عن بُعد يزيد من مرونة الموظفين ويحسن جودة حياتهم الوظيفية، في حين أشارت دراسات أخرى إلى وجود تحديات تتمثل في ضعف التواصل المباشر، وتداخل أوقات العمل مع الحياة الشخصية، والعزلة المهنية، وصعوبة الفصل بين المسؤوليات الوظيفية والأسرية، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل (Bloom et al., 2015).

(Felstead & Henseke, 2017).

كما يتضح من مراجعة الأدبيات أن معظم الدراسات السابقة أُجريت في بيئات أجنبية، بينما ما تزال الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية محدودة، خاصة الدراسات التي تناولت أثر العمل عن بُعد في كلٍ من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل ضمن نموذج بحثي واحد يشمل موظفي القطاعين العام والخاص. ومع استمرار تبني المؤسسات السعودية لأنماط العمل المرن في إطار التحول الرقمي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، تبرز الحاجة إلى إجراء دراسة حديثة تتناول هذه العلاقة في السياق السعودي.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في المملكة العربية السعودية، بما يسهم في تقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات العمل المرن وتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية.

وتتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في المملكة العربية السعودية؟

-أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية موضوعها، الذي يُعد من الموضوعات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، في ظل التوسع المتزايد في تطبيق أنظمة العمل عن بُعد، وما يرافق ذلك من تغيرات في بيئات العمل وأساليب إدارة الموظفين. كما تكتسب الدراسة أهميتها من سعيها إلى تحليل أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في المملكة العربية السعودية، ويمكن توضيح أهمية الدراسة من خلال الجوانب الآتية:

أولاً: الأهمية العلمية

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية العربية المتعلقة بالعمل عن بُعد، من خلال تناول العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل ضمن نموذج بحثي واحد، وهو ما يسهم في سد جانب من الفجوة البحثية في هذا المجال، خاصة في البيئة السعودية. كما توفر الدراسة إطاراً

نظريًا يستند إلى أحدث الأدبيات والنظريات الإدارية ذات الصلة، ويمكن أن يشكل مرجعًا للباحثين والمهتمين في مجال إدارة الموارد البشرية والعمل المرن (Creswell, 2014) ؛ Allen et al., (2015).

ثانيًا: الأهمية التطبيقية

تسهم نتائج الدراسة في تزويد القيادات الإدارية ومتخذي القرار في القطاعين العام والخاص بمؤشرات علمية تساعد على تطوير سياسات العمل عن بُعد، وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتعزيز إنتاجية الموظفين، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، ودعم تحقيق التوازن بين الحياة والعمل، بما ينعكس إيجابًا على الأداء المؤسسي (Ferrara et al., 2022) ؛ Bloom et al., (2015).

ثالثًا: أهمية الدراسة للمؤسسات

توفر الدراسة معلومات يمكن أن تستفيد منها المؤسسات في تصميم وتنفيذ سياسات عمل مرنة تتلاءم مع طبيعة الأعمال المختلفة، وتسهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز استخدام التقنيات الرقمية، ورفع كفاءة إدارة الأداء، وزيادة قدرة المؤسسات على استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها.

رابعًا: أهمية الدراسة لصناع القرار

تساعد نتائج الدراسة الجهات المعنية بوضع السياسات واللوائح التنظيمية على تطوير التشريعات المرتبطة بالعمل عن بُعد، ودعم مبادرات التحول الرقمي، وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 المتعلقة بتطوير سوق العمل، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتحسين جودة الحياة.

خامسًا: أهمية الدراسة للباحثين

تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بالعمل عن بُعد، مثل الالتزام التنظيمي، والابتكار، والاحترق الوظيفي، والقيادة الرقمية، والرضا الوظيفي، بما يسهم في تطوير المعرفة العلمية في هذا المجال.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للدراسة

يتناول هذا الجزء تعريف متغيرات الدراسة من الناحيتين الاصطلاحية والإجرائية، وذلك لتوضيح المقصود بكل متغير في سياق الدراسة الحالية.

أولاً: العمل عن بُعد (Remote Work)

التعريف الاصطلاحي

يُعرف العمل عن بُعد بأنه أسلوب عمل يتيح للموظف أداء مهامه الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، بما يمكن من إنجاز الأعمال والتواصل مع المنظمة دون الحاجة إلى الحضور الفعلي (Allen et al., 2015 ؛ International Labour Organization [ILO], 2021).

التعريف الإجرائي

يُقصد بالعمل عن بُعد في هذه الدراسة الدرجة التي يحصل عليها المشارك من خلال استجاباته على فقرات محور العمل عن بُعد في الاستبانة، والتي تقيس مستوى تطبيق العمل عن بُعد، ومرونة أداء العمل، واستخدام التقنيات الرقمية، ومستوى الدعم التنظيمي داخل المؤسسة.

ثانياً: الأداء الوظيفي (Job Performance)

التعريف الاصطلاحي

يشير الأداء الوظيفي إلى مستوى كفاءة الموظف في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه، ومدى قدرته على تحقيق أهداف المنظمة من خلال جودة الأداء، والإنتاجية، والالتزام، وإنجاز الأعمال وفق المعايير المحددة. (Gajendran & Harrison, 2007)

التعريف الإجرائي

يُعرف الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها المشارك في محور الأداء الوظيفي في الاستبانة، والتي تعكس مستوى جودة الأداء، والإنتاجية، والالتزام بالمهام، وسرعة الإنجاز، وتحقيق أهداف العمل.

ثالثاً: التوازن بين الحياة والعمل (Work–Life Balance)

التعريف الاصطلاحي

يُقصد بالتوازن بين الحياة والعمل قدرة الموظف على تحقيق التوافق بين مسؤولياته المهنية ومتطلبات حياته الشخصية والأسرية، بما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والصحة النفسية والاستقرار الأسري (Felstead & Henseke, 2017).

التعريف الإجرائي

يُقصد بالتوازن بين الحياة والعمل في هذه الدراسة الدرجة التي يحصل عليها المشارك في محور التوازن بين الحياة والعمل في الاستبانة، والتي تقيس مدى قدرة الموظف على التوفيق بين مسؤولياته الوظيفية ومتطلبات حياته الشخصية والأسرية في ظل تطبيق العمل عن بُعد.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية. وينبثق عن هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على مستوى تطبيق العمل عن بُعد لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية.
2. قياس أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين.
3. قياس أثر العمل عن بُعد في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين.
4. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين العاملين وفق نظام العمل عن بُعد.
5. التعرف على مستوى التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين العاملين وفق نظام العمل عن بُعد.
6. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول أثر العمل عن بُعد في الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، والتي تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ونوع القطاع).
7. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تسهم في تطوير سياسات العمل عن بُعد، وتعزيز الأداء الوظيفي، ودعم التوازن بين الحياة والعمل في المؤسسات السعودية.

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما مستوى تطبيق العمل عن بُعد لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية؟

2. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين العاملين وفق نظام العمل عن بُعد؟

3. ما مستوى التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين العاملين وفق نظام العمل عن بُعد؟

4. ما أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين؟

5. ما أثر العمل عن بُعد في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول أثر العمل عن بُعد في الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل تُعزى إلى الجنس، أو العمر، أو المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة، أو نوع القطاع؟

فرضيات الدراسة

استنادًا إلى مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين

الحياة والعمل لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية عند

مستوى الدلالة. ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضيات الفرعية

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين عند مستوى الدلالة. $(\alpha \leq 0.05)$
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين عند مستوى الدلالة. $(\alpha \leq 0.05)$
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول أثر العمل عن بُعد في الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ونوع القطاع) عند مستوى الدلالة. $(\alpha \leq 0.05)$

إذن متغيرات الدراسة ستكون:

المتغير	النوع
العمل عن بُعد	متغير مستقل
الأداء الوظيفي	متغير تابع
التوازن بين الحياة والعمل	متغير تابع
الجنس، العمر، الخبرة...	متغيرات ديموغرافية

الدراسات السابقة

تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، والتي تناولت أثر العمل عن بُعد وعلاقته بالأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل. ويهدف استعراض هذه الدراسات إلى التعرف على أهم النتائج التي توصلت إليها الأدبيات العلمية السابقة، والاستفادة منها في بناء الإطار

النظري للدراسة الحالية، وتحديد المتغيرات، وصياغة الفرضيات، والكشف عن الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

وقد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية، ثم تم تقديم تعقيب عام عليها وبيان أوجه الاستفادة منها والفجوة البحثية.

أولاً: الدراسات العربية

✓ دراسة الغامدي والشمري (2022)

أجرى الغامدي والشمري (2022) دراسة بعنوان "أثر تطبيق العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا: دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة"، هدفت إلى التعرف على أثر تطبيق العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع التعليم خلال فترة جائحة كورونا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من موظفي إدارة تعليم بيشة، ثم تم تحليل البيانات باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة. وأظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق العمل عن بُعد أسهم بصورة إيجابية في تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة مرونة إنجاز المهام، ورفع قدرة الموظفين على الاستمرار في أداء أعمالهم، كما أكدت النتائج أهمية توفر البنية التحتية التقنية، والتدريب المستمر، والدعم الإداري لضمان نجاح تطبيق العمل عن بُعد.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في دعم العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي، والاستفادة من أبعاد قياس العمل عن بُعد في البيئة السعودية.

✓ دراسة (Alqasa & Alsulami (2022)

هدفت دراسة Alqasa و (2022) Alsulami بعنوان "The Impact of Flexible Work Arrangements (FWA) on Employees' Performance in the Saudi Education Sector" إلى التعرف على أثر ترتيبات العمل المرنة، ومن ضمنها العمل عن بُعد، في مستوى أداء العاملين في قطاع التعليم بالمملكة العربية السعودية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من العاملين في المؤسسات التعليمية، ثم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة.

وأوضحت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق ترتيبات العمل المرنة وتحسين الأداء الوظيفي، حيث ساعدت المرونة في مكان وزمان العمل على زيادة رضا الموظفين وتحسين مستوى الإنتاجية.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في تفسير دور المرونة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي، ودعم العلاقة بين العمل عن بُعد وفاعلية الموظفين في المؤسسات السعودية.

✓ 3- دراسة Saudi Teleworkers and Determinant Factors of Their Work-Life Balance and Satisfaction (2023)

تناولت هذه الدراسة العوامل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل والرضا الوظيفي لدى العاملين عن بُعد في المملكة العربية السعودية، وذلك بهدف تحديد العوامل التنظيمية والشخصية التي تسهم في نجاح تجربة العمل عن بُعد.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، واستخدمت الاستبانة الإلكترونية لجمع البيانات من العاملين عن بُعد في عدد من القطاعات، كما استخدمت نماذج تحليل إحصائية متقدمة لاختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة.

وأظهرت النتائج أن تحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى العاملين عن بُعد يرتبط بدرجة كبيرة بمرونة العمل، ومستوى الدعم التنظيمي، وكفاءة استخدام التقنيات الرقمية، كما أشارت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي يؤدي دورًا وسيطًا في العلاقة بين العمل عن بُعد والتوازن بين الحياة والعمل.

وتعد هذه الدراسة من الدراسات المهمة للدراسة الحالية؛ لارتباطها المباشر بالبيئة السعودية، واستفادتها في تفسير العلاقة بين العمل عن بُعد والتوازن بين الحياة والعمل.

✓ دراسة إسماعيل (2024)

أجرت إسماعيل (2024) دراسة بعنوان "استراتيجيات قيادة الذات كمعدل للعلاقة بين توازن العمل/الحياة والأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد: بالتطبيق على العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات"، هدفت إلى التعرف على دور استراتيجيات قيادة الذات في تعزيز العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي لدى العاملين في بيئة العمل عن بُعد.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، كما تم تحليل النتائج باستخدام أساليب الانحدار وتحليل المسار.

وأظهرت النتائج أن استراتيجيات قيادة الذات تسهم في تعزيز العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي، وأن الموظفين الذين يمتلكون مهارات مرتفعة في إدارة الذات يحققون مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في تفسير العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي، وبيان أهمية العوامل الشخصية في نجاح تطبيق العمل عن بُعد.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية

✓ دراسة Bloom et al. (2015)

أجرى Bloom وزملاؤه (2015) دراسة بعنوان:

"Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment"

وهدفَت الدراسة إلى قياس أثر العمل من المنزل في الأداء الوظيفي والإنتاجية والرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة Ctrip الصينية لخدمات السفر.

اعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي، حيث تم تقسيم العاملين إلى مجموعتين؛ عملت المجموعة الأولى من المنزل، بينما استمرت المجموعة الثانية في العمل من مقر الشركة، واستمرت التجربة لمدة تسعة أشهر، ثم تم تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن العمل من المنزل أدى إلى ارتفاع مستوى الإنتاجية، وانخفاض معدلات الغياب والاستقالات، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما بينت الدراسة أن المرونة التي يوفرها العمل عن بُعد يمكن أن تسهم في تحسين أداء العاملين عند توفر الظروف التنظيمية والتقنية المناسبة.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في دعم العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي، والاستفادة من نتائجها في تفسير أثر المرونة على إنتاجية الموظفين.

✓ دراسة (Gajendran & Harrison (2007)

أجرى Gajendran و Harrison (2007) دراسة بعنوان:

"The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences"

هدفت الدراسة إلى تحليل نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالعمل عن بُعد وآثاره على عدد من المتغيرات، مثل الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والتوازن بين الحياة والعمل. اعتمد الباحثان على أسلوب التحليل البعدي (Meta-analysis) من خلال مراجعة وتحليل عدد كبير من الدراسات المنشورة حول العمل عن بُعد. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، كما ساعد العمل عن بُعد في تحسين التوازن بين الحياة والعمل، خاصة عندما يتم تطبيقه بصورة منظمة ومدعومة من قبل الإدارة. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بناء الإطار النظري وتفسير العلاقة بين العمل عن بُعد والمتغيرات التابعة للدراسة.

✓ دراسة (Allen et al. (2015)

أجرى Allen وزملاؤه (2015) دراسة بعنوان:

"How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings"

هدفت الدراسة إلى مراجعة الأدلة العلمية المتعلقة بفاعلية العمل عن بُعد، ومدى تأثيره في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والتوازن بين الحياة والعمل.

اعتمدت الدراسة على أسلوب المراجعة العلمية للأدبيات السابقة، حيث قام الباحثون بتحليل نتائج عدد كبير من الدراسات المتعلقة بالعمل عن بُعد.

وأوضحت النتائج أن العمل عن بُعد يمكن أن يحقق آثارًا إيجابية على أداء الموظفين وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل، إلا أن درجة هذا التأثير تختلف باختلاف طبيعة الوظيفة، ومستوى الدعم التنظيمي، ومدى توفر الوسائل التقنية المناسبة.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في تحديد العوامل التي تؤثر في نجاح تطبيق العمل عن بُعد، وتفسير اختلاف النتائج بين بيئات العمل المختلفة.

✓ دراسة (Felstead & Henseke (2017)

هدفت دراسة Felstead و (2017) Henseke بعنوان:

"Assessing the Growth of Remote Working and Its Consequences for Effort, Well-being and Work-life Balance"

إلى دراسة انتشار العمل عن بُعد وتأثيره في جهد الموظفين، والرفاهية النفسية، والتوازن بين الحياة والعمل.

اعتمدت الدراسة على تحليل بيانات العاملين بهدف التعرف على آثار العمل عن بُعد في ظروف العمل المختلفة.

وأظهرت النتائج أن العمل عن بُعد يوفر مستوى أعلى من المرونة والاستقلالية، مما قد يساعد الموظفين على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية، إلا أن عدم وضوح الحدود بين وقت العمل والحياة الخاصة قد يؤدي إلى زيادة الضغوط وتداخل الأدوار.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في تفسير العلاقة بين العمل عن بُعد والتوازن بين الحياة والعمل.

✓ دراسة (Ipsen et al. (2021

أجرى Ipsen وزملاؤه (2021) دراسة بعنوان:

"Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19"

وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهم مزايا وتحديات العمل من المنزل خلال جائحة كورونا وتأثيرها في تجربة الموظفين.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من العاملين في عدد من الدول الأوروبية باستخدام الاستبانة الإلكترونية.

وأظهرت النتائج أن العمل من المنزل ساعد على زيادة المرونة والاستقلالية وتحسين إدارة الوقت، إلا أنه ارتبط ببعض التحديات مثل العزلة الاجتماعية، وصعوبة الفصل بين الحياة الشخصية والعمل، والإجهاد الناتج عن الاستخدام المكثف للتقنيات الرقمية.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في مناقشة الجوانب الإيجابية والتحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد.

✓ دراسة (2022) Shirmohammadi et al.

هدفت دراسة Shirmohammadi وزملائه (2022) بعنوان:

"Antecedents and Outcomes of Work–Life Balance While Working from Home: A Review of the Research Conducted During the COVID-19 Pandemic"

إلى مراجعة الدراسات المتعلقة بالعوامل المؤثرة في التوازن بين الحياة والعمل أثناء تطبيق العمل من المنزل، والنتائج المترتبة عليه.

اعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات العلمية المتعلقة بالعمل من المنزل خلال فترة جائحة كورونا.

وأظهرت النتائج أن التوازن بين الحياة والعمل أثناء العمل عن بُعد يتأثر بعوامل متعددة، من أهمها الدعم التنظيمي، ومرونة العمل، وتصميم الوظيفة، وقدرة الموظف على إدارة الحدود بين العمل والحياة الشخصية.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في تعزيز الجانب النظري المتعلق بالتوازن بين الحياة والعمل، وتحديد العوامل المؤثرة فيه.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من خلال استعراض الدراسات العربية والأجنبية وجود اهتمام متزايد بموضوع العمل عن بُعد باعتباره أحد أنماط العمل الحديثة في إدارة الموارد البشرية. وقد أشارت غالبية الدراسات إلى وجود أثر إيجابي للعمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية ورفع مستوى المرونة الوظيفية، خاصة عند توفر الدعم التنظيمي والبنية التحتية التقنية المناسبة.

كما أوضحت الدراسات أن العمل عن بُعد يمكن أن يساهم في تعزيز التوازن بين الحياة والعمل من خلال منح الموظفين قدرة أكبر على إدارة الوقت وتحقيق مرونة أعلى في أداء المهام، إلا أن هذا الأثر قد يختلف وفقاً لطبيعة الوظيفة، وثقافة المنظمة، وقدرة الموظف على الفصل بين المسؤوليات المهنية والشخصية.

وتبين من الدراسات العربية، وخاصة الدراسات التي أجريت في البيئة السعودية، وجود توجه إيجابي نحو تطبيق العمل عن بُعد، مع التأكيد على أهمية التدريب والدعم الإداري والجاهزية التقنية. أما الدراسات الأجنبية فقد قدمت أساساً نظرياً وتجريبياً واسعاً حول العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.

وبالرغم من اتفاق معظم الدراسات على أهمية العمل عن بُعد، فإن نتائجها أوضحت أن نجاح هذا النمط لا يعتمد على تطبيقه فقط، وإنما يرتبط بمجموعة من العوامل التنظيمية والشخصية التي تحدد مستوى تأثيره في الموظفين.

الفجوة البحثية

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع العمل عن بُعد، فإن هناك عدداً من الجوانب التي ما تزال بحاجة إلى مزيد من الدراسة. فقد ركزت العديد من الدراسات السابقة على دراسة أثر العمل عن بُعد في الأداء الوظيفي أو التوازن بين الحياة والعمل بصورة منفصلة، بينما ما تزال الدراسات التي تجمع بين المتغيرين ضمن نموذج بحثي واحد محدودة، خاصة في البيئة السعودية.

كما أن معظم الدراسات العربية ركزت على قطاعات محددة مثل التعليم وتقنية المعلومات، مما يقلل من إمكانية تعميم نتائجها على مختلف القطاعات. إضافة إلى ذلك، ركزت بعض الدراسات على فترة جائحة كورونا باعتبار العمل عن بُعد حلاً مؤقتاً لاستمرار الأعمال، بينما تسعى الدراسة الحالية إلى دراسة العمل عن بُعد باعتباره نمطاً تنظيمياً مستمراً ضمن بيئات العمل الحديثة. وبناءً على ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية، بما يسهم في تقديم نتائج علمية وتطبيقية تساعد المؤسسات على تطوير سياسات العمل المرنة وتعزيز فاعليته.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: مفهوم العمل عن بُعد (The concept of remote work)

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي (Job Performance)

المبحث الثالث: التوازن بين الحياة والعمل (Work–Life Balance)

المبحث الرابع: العلاقة بين متغيرات الدراسة والنموذج المفاهيمي

(The Relationship Between the Study Variables and the Proposed Conceptual Framework)

الإطار النظري للدراسة:

المبحث الأول: مفهوم العمل عن بُعد (The concept of remote work)

يُعد العمل عن بُعد (Remote Work) أحد أنماط العمل الحديثة التي تعتمد على استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات لتمكين الموظفين من أداء مهامهم الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي، مع المحافظة على التواصل المستمر مع المنظمة من خلال الوسائل الرقمية. وقد أصبح هذا النمط من العمل جزءاً أساسياً من ممارسات الإدارة الحديثة، لما يوفره من مرونة في أداء الأعمال وإمكانية الاستفادة من التطورات التقنية في تحسين الإنتاجية.

وعرّف Allen وآخرون (2015) العمل عن بُعد بأنه أسلوب عمل يسمح للموظف بأداء مهامه خارج مقر المنظمة باستخدام وسائل الاتصال الإلكترونية، بما يحقق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظف الشخصية، مع المحافظة على جودة الأداء وإنجاز الأعمال.

كما عرّفته منظمة العمل الدولية (ILO)، 2021 (بأنه ترتيب تنظيمي يسمح للعامل بأداء عمله بعيداً عن مقر المؤسسة باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، مع استمرار العلاقة الوظيفية بين العامل وصاحب العمل وفق الضوابط واللوائح المنظمة لذلك).

ويستنتج الباحث من التعريفات السابقة أن العمل عن بُعد هو نظام عمل يعتمد على توظيف التقنيات الرقمية لتمكين الموظفين من أداء مهامهم خارج مقر العمل التقليدي، مع الحفاظ على مستوى الأداء والإنتاجية، وتحقيق قدر أكبر من المرونة في إدارة الوقت ومكان العمل.

ثانياً: نشأة وتطور العمل عن بُعد

يُعد العمل عن بُعد من الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، إلا أن جذوره تعود إلى سبعينيات القرن الماضي عندما بدأت بعض المؤسسات في البحث عن أساليب بديلة لتنظيم العمل بهدف تقليل تكاليف التتقل وتحسين استخدام الموارد. ومع التطور المتسارع في تقنيات الحاسب الآلي وشبكات الاتصال والإنترنت، أصبح من الممكن تنفيذ العديد من المهام الوظيفية خارج مقر المنظمة مع المحافظة على مستوى عالٍ من التواصل والتنسيق بين الموظفين والإدارة.

وقد شهد العمل عن بُعد تطوراً كبيراً خلال العقدين الأخيرين نتيجة انتشار الحوسبة السحابية، ومنصات التواصل الإلكتروني، وأنظمة إدارة الأعمال الرقمية، مما ساعد المؤسسات على الانتقال من نموذج العمل التقليدي القائم على الحضور المكاني إلى نماذج أكثر مرونة تعتمد على النتائج والإنجاز. وازداد انتشار العمل عن بُعد بصورة غير مسبقة خلال جائحة فيروس كورونا (COVID-19)، حيث اضطرت المؤسسات في مختلف القطاعات إلى تبني هذا النمط لضمان استمرارية الأعمال. وبعد انتهاء الجائحة، استمرت العديد من المؤسسات في تطبيق نماذج العمل المرن والهجين، نظراً لما أظهره العمل عن بُعد من قدرة على دعم المرونة التنظيمية وتحسين تجربة الموظف عند توفر متطلبات النجاح المناسبة. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي تعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة العمل، والدعم التنظيمي، وقدرة الموظفين على إدارة الحدود بين العمل والحياة الشخصية.

وفي المملكة العربية السعودية، ارتبط انتشار العمل عن بُعد بمسار التحول الرقمي وتطوير بيئات العمل الحديثة، حيث أصبح أحد الأساليب التي تدعم المرونة المؤسسية واستمرارية الأعمال، خصوصاً في القطاعات التي تسمح طبيعة وظائفها بالاعتماد على التقنيات الرقمية.

ثالثاً: أهداف العمل عن بُعد

تسعى المؤسسات من تطبيق العمل عن بُعد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التنظيمية والوظيفية، ومن أبرزها:

1. زيادة المرونة التنظيمية:

يسمح العمل عن بُعد للمؤسسات بتطوير أساليب أكثر مرونة في إدارة الموارد البشرية، بما يتناسب مع احتياجات الموظفين وطبيعة الأعمال المختلفة.

2. تحسين الإنتاجية والأداء الوظيفي:

يسهم العمل عن بُعد في منح الموظفين قدرًا أكبر من الاستقلالية في تنظيم المهام وإدارة الوقت، مما قد يؤدي إلى تحسين جودة الإنجاز ورفع مستوى الإنتاجية عند توفر البيئة المناسبة.

3. خفض التكاليف التشغيلية:

يساعد العمل عن بُعد المؤسسات على تقليل بعض التكاليف المرتبطة بمقرات العمل والخدمات التشغيلية.

4. تحسين جودة الحياة الوظيفية:

يساعد الموظفين على تقليل الوقت والجهد المرتبطين بالتنقل، مما يمنحهم قدرة أكبر على تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية والشخصية.

5. استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها:

يسمح العمل عن بُعد للمؤسسات باستقطاب المواهب من مناطق جغرافية مختلفة، كما يعزز قدرتها على الاحتفاظ بالموظفين ذوي المهارات العالية.

رابعًا: خصائص العمل عن بُعد

يتميز العمل عن بُعد بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن نمط العمل التقليدي، ومن أهمها:

• الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية

يعتمد نجاح العمل عن بُعد بصورة أساسية على توفر وسائل الاتصال الرقمية، مثل منصات الاجتماعات الافتراضية، وأنظمة إدارة المشاريع، والبريد الإلكتروني، والتطبيقات السحابية.

• المرونة في الزمان والمكان

يتيح العمل عن بُعد للموظف قدرًا أكبر من المرونة في تحديد مكان أداء العمل وتنظيم الوقت، وفقًا لطبيعة الوظيفة والسياسات التنظيمية.

• التركيز على النتائج

ينتقل تقييم الموظف في بيئة العمل عن بُعد من التركيز على الحضور الفعلي إلى قياس الإنجاز وجودة النتائج ومستوى تحقيق الأهداف.

• زيادة الاستقلالية

يوفر العمل عن بُعد للموظفين مساحة أكبر لاتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم مهامهم، مما قد يعزز الشعور بالمسؤولية والدافعية الذاتية.

• الحاجة إلى مهارات رقمية وتنظيمية

يتطلب العمل عن بُعد امتلاك الموظفين مهارات في استخدام التقنيات الحديثة، وإدارة الوقت، والتواصل الإلكتروني الفعال.

خامسًا: أنواع العمل عن بُعد

يمكن تصنيف العمل عن بُعد إلى عدة أنماط رئيسية، منها:

○ العمل عن بُعد الكامل

وفيه يؤدي الموظف جميع مهامه خارج مقر المؤسسة بصورة مستمرة، مع الاعتماد الكامل على الوسائل الرقمية في التواصل وإنجاز الأعمال.

○ العمل الهجين (Hybrid Work)

وهو نموذج يجمع بين العمل من مقر المؤسسة والعمل عن بُعد، بحيث يوزع الموظف أيام العمل بين الموقع التقليدي والعمل خارج المؤسسة.

○ العمل المرن

وهو نمط يمنح الموظف مرونة في اختيار أوقات أو أماكن أداء بعض المهام وفق سياسات المؤسسة.

○ العمل المتنقل

ويعتمد على إمكانية أداء العمل من مواقع مختلفة دون الارتباط بمكان ثابت، وهو شائع لدى بعض الوظائف التي تعتمد على الاتصال الرقمي.

سادسًا: مزايا العمل عن بُعد

تشير الأدبيات إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يحقق العديد من المزايا للموظفين والمؤسسات، ومنها:

- زيادة المرونة في أداء المهام.
- تحسين إدارة الوقت.
- تقليل الوقت الضائع في التنقل.
- تعزيز الرضا الوظيفي.
- دعم التوازن بين الحياة والعمل.
- تحسين القدرة على استقطاب الموظفين ذوي الكفاءة.
- زيادة القدرة على استمرارية الأعمال في الظروف الطارئة.

وقد أشارت بعض الدراسات الحديثة إلى أن العمل عن بُعد قد يرتبط بتحسين الأداء الوظيفي عندما تتوفر عوامل مثل التركيز، والدعم التنظيمي، والقدرة على إدارة متطلبات العمل والحياة الشخصية.

سابعًا: تحديات العمل عن بُعد

على الرغم من المزايا العديدة التي يوفرها العمل عن بُعد للموظفين والمؤسسات، إلا أن تطبيقه قد يرتبط بمجموعة من التحديات التي قد تؤثر في فاعليته إذا لم تتم إدارتها بصورة مناسبة. وتختلف درجة تأثير هذه التحديات باختلاف طبيعة الوظائف، والثقافة التنظيمية، ومستوى الدعم الإداري والتقني المتوفر.

ومن أبرز هذه التحديات ما يأتي:

1. صعوبة الفصل بين الحياة المهنية والشخصية

قد يؤدي العمل عن بُعد إلى تداخل الحدود بين وقت العمل ووقت الحياة الشخصية، خاصة في حال عدم وجود سياسات واضحة لتنظيم ساعات العمل. وقد يشعر بعض الموظفين بأنهم متاحون للعمل بصورة مستمرة، مما قد يزيد من الضغوط والإجهاد الوظيفي.

2. ضعف التواصل والتفاعل الاجتماعي

يؤدي غياب التواصل المباشر بين الموظفين إلى انخفاض فرص التفاعل غير الرسمي وتبادل الخبرات، وقد يشعر بعض العاملين بالعزلة المهنية أو ضعف الانتماء التنظيمي مقارنة بالعمل داخل مقر المؤسسة.

3.التحديات التقنية

يعتمد نجاح العمل عن بُعد على توفر بنية تقنية قوية، مثل سرعة الإنترنت، وأمن المعلومات، والأنظمة الرقمية المناسبة. وقد يؤدي ضعف الجاهزية التقنية إلى انخفاض كفاءة أداء الموظفين وتأخر إنجاز المهام.

4.صعوبة إدارة الأداء

يتطلب العمل عن بُعد تطوير أساليب جديدة لتقييم أداء الموظفين تعتمد على النتائج والمؤشرات الواضحة بدلاً من الاعتماد على الحضور والانضباط الزمني فقط، مما يمثل تحدياً لبعض المؤسسات التي ما زالت تعتمد أساليب الإدارة التقليدية.

5.الأمن السيبراني وحماية البيانات

يؤدي انتقال العمل إلى بيئات خارج مقر المؤسسة إلى زيادة الحاجة إلى تطبيق إجراءات أمنية لحماية البيانات والمعلومات الحساسة، وضمان الاستخدام الآمن للأنظمة الرقمية.

6.الحاجة إلى مهارات جديدة

يتطلب العمل عن بُعد امتلاك الموظفين والمديرين مهارات إضافية، مثل إدارة الوقت، والتواصل الإلكتروني، والقدرة على استخدام التقنيات الحديثة، مما يجعل التدريب المستمر عنصراً أساسياً لنجاح هذا النمط من العمل.

وتشير الدراسات إلى أن تأثير العمل عن بُعد لا يعتمد على تطبيقه فقط، وإنما يرتبط بكيفية إدارته وتوفير المتطلبات اللازمة لتحقيق التوازن بين الفوائد والتحديات (Felstead & Henseke, 2017) ؛ (Shirmohammadi et al., 2022).

ثامناً: متطلبات نجاح العمل عن بُعد

يتطلب تطبيق العمل عن بُعد بصورة فعالة وجود مجموعة من المتطلبات التنظيمية والتقنية والبشرية التي تساعد على تحقيق أهدافه، ومن أهمها:

1.وجود سياسات تنظيمية واضحة

تحتاج المؤسسات إلى وضع لوائح وإجراءات تحدد طبيعة العمل عن بُعد، ومسؤوليات الموظفين، وآليات التواصل، وأساليب تقييم الأداء، وساعات العمل.

2. توفير البنية التحتية التقنية

تعد التقنيات الرقمية من أهم عوامل نجاح العمل عن بُعد، وتشمل أنظمة الاتصال الإلكتروني، ومنصات إدارة المشاريع، وبرامج حماية البيانات، والدعم الفني المستمر.

3. الدعم الإداري والثقة بالموظفين

يحتاج العمل عن بُعد إلى انتقال الإدارة من الرقابة المباشرة إلى إدارة قائمة على الثقة وتمكين الموظفين، مع التركيز على جودة النتائج وتحقيق الأهداف.

4. تدريب الموظفين

يسهم التدريب في رفع جاهزية الموظفين لاستخدام الأدوات الرقمية، وتحسين مهارات إدارة الوقت، والتواصل الإلكتروني، وتنظيم المهام.

5. تطوير أساليب تقييم الأداء

يتطلب العمل عن بُعد اعتماد مؤشرات أداء واضحة تقيس الإنجاز والإنتاجية وجودة العمل، بدلاً من التركيز على عدد ساعات الحضور.

6. تعزيز ثقافة العمل المرن

لا ينجح العمل عن بُعد بمجرد توفير التقنية، بل يحتاج إلى ثقافة تنظيمية تدعم المرونة، والتعاون، والمسؤولية، والمساءلة.

تاسعاً: العمل عن بُعد في المملكة العربية السعودية

شهدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بتطوير أنماط العمل الحديثة ضمن برامج التحول الرقمي وتطوير سوق العمل، حيث أصبح العمل المرن والعمل عن بُعد أحد الاتجاهات التي تدعم رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

وقد أسهمت جائحة كورونا في تسريع تطبيق العمل عن بُعد في العديد من القطاعات الحكومية والخاصة، وأظهرت قدرة المؤسسات السعودية على الاستفادة من البنية الرقمية في استمرار تقديم الخدمات وإنجاز الأعمال خلال الظروف الاستثنائية.

كما يتوافق انتشار العمل عن بُعد مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 المتعلقة بالتحول الرقمي، ورفع إنتاجية سوق العمل، وتحسين جودة الحياة، وتطوير بيئات عمل أكثر مرونة واستجابة للتغيرات الحديثة.

ومن هنا تبرز أهمية دراسة أثر العمل عن بُعد في البيئة السعودية، خاصة مع اختلاف الثقافة التنظيمية وطبيعة سوق العمل مقارنة بالبيئات الأجنبية التي أجريت فيها معظم الدراسات السابقة.

خلاصة المبحث الأول

يتضح مما سبق أن العمل عن بُعد أصبح أحد التحولات المهمة في إدارة الموارد البشرية الحديثة، إذ يوفر العديد من المزايا المرتبطة بالمرونة والإنتاجية وتحسين جودة الحياة، إلا أن نجاحه يعتمد على توفر مجموعة من العوامل التنظيمية والتقنية والبشرية. ولذلك فإن دراسة أثره على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل تعد من الموضوعات المهمة لفهم مدى فاعليته في البيئة السعودية.

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي (Job Performance)

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

يُعد الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يمثل أحد المؤشرات الرئيسية التي تستخدمها المؤسسات في تقييم مدى كفاءة العاملين وقدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية. ويعكس الأداء الوظيفي مستوى قيام الموظف بالمهام والمسؤوليات المطلوبة منه وفق معايير محددة تتعلق بجودة العمل، والسرعة، والدقة، والالتزام.

ويُعرف الأداء الوظيفي بأنه مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفية، ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة من خلال استخدام مهاراته وقدراته وخبراته بصورة فعالة (Campbell, 1990).

كما يشير الأداء الوظيفي إلى مجموعة السلوكيات والنتائج المرتبطة بالعمل والتي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، ولا يقتصر على كمية العمل المنجز فقط، بل يشمل جودة الأداء، والالتزام بالأنظمة، والتعاون مع الزملاء، والقدرة على حل المشكلات.

وفي سياق العمل عن بُعد، أصبح مفهوم الأداء الوظيفي يرتبط بصورة أكبر بقدرة الموظف على تحقيق النتائج المطلوبة وإدارة مهامه باستقلالية، بدلاً من الاعتماد على الحضور الفعلي في مقر العمل. ولذلك أصبحت المؤسسات الحديثة تعتمد على مؤشرات أداء أكثر مرونة تركز على الإنتاجية وجودة الإنجاز.

ثانيًا: أهمية الأداء الوظيفي

يمثل الأداء الوظيفي أهمية كبيرة للموظفين والمنظمات على حد سواء، ويمكن توضيح أهميته فيما يأتي:

1. تحقيق الأهداف التنظيمية

يسهم الأداء المرتفع للعاملين في تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها بكفاءة، من خلال تحسين الإنتاجية وجودة الخدمات والمنتجات المقدمة.

2. تحسين عملية اتخاذ القرار

توفر عملية قياس الأداء معلومات مهمة تساعد الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتطوير، والتدريب، والترقية، وتوزيع المهام.

3. تطوير قدرات الموظفين

يساعد تقييم الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يساهم في وضع برامج تدريبية مناسبة لتحسين المهارات والكفاءات.

4. تعزيز الرضا والالتزام الوظيفي

عندما يشعر الموظف بأن أداءه يتم تقديره بصورة عادلة، فإن ذلك ينعكس إيجابيًا على مستوى رضاه الوظيفي وارتباطه بالمنظمة.

5. رفع القدرة التنافسية للمؤسسة

يسهم الأداء الوظيفي المرتفع في تحسين كفاءة المؤسسة وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال.

ثالثاً: أبعاد الأداء الوظيفي

تختلف أبعاد الأداء الوظيفي باختلاف طبيعة الدراسات، إلا أن الأدبيات الإدارية تشير إلى مجموعة من الأبعاد الأساسية، ومن أبرزها:

1. جودة العمل

ويقصد بها مدى دقة الموظف في تنفيذ المهام، ومستوى خلو العمل من الأخطاء، وقدرته على تحقيق المعايير المطلوبة.

2. كمية العمل والإنتاجية

تشير إلى حجم الإنجاز الذي يحققه الموظف خلال فترة زمنية محددة، ومدى قدرته على إنجاز المهام المطلوبة بكفاءة.

3. الالتزام الوظيفي

يعكس مدى التزام الموظف بالأنظمة والتعليمات، واحترام مواعيد العمل، وتحمل المسؤوليات المرتبطة بوظيفته.

4. سرعة الإنجاز وإدارة الوقت

تتمثل في قدرة الموظف على تنظيم وقته وإنجاز المهام في المواعيد المحددة، وهو بُعد مهم بصورة خاصة في بيئات العمل عن بُعد.

5. التعاون والتواصل

يشير إلى قدرة الموظف على التواصل الفعال والعمل مع الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة، سواء كان التواصل مباشراً أو عبر الوسائل الرقمية.

رابعاً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

يتأثر الأداء الوظيفي بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، ومن أهمها:

1. بيئة العمل

تؤثر طبيعة البيئة التنظيمية في مستوى أداء الموظفين، حيث تساعد البيئة الداعمة على زيادة الدافعية وتحسين الإنجاز.

2. القيادة والدعم الإداري

يلعب أسلوب القيادة دورًا مهمًا في توجيه الموظفين وتحفيزهم وتوفير الموارد اللازمة لإنجاز الأعمال.

3. التدريب والتطوير

يساعد التدريب المستمر على تطوير مهارات الموظفين ورفع قدرتهم على التعامل مع متطلبات العمل الحديثة.

4. التكنولوجيا

أصبحت التقنيات الرقمية من العوامل المؤثرة في الأداء، خاصة في ظل انتشار العمل عن بُعد، حيث يعتمد الموظفون على الأنظمة الإلكترونية لإنجاز المهام والتواصل.

5. الدافعية والرضا الوظيفي

ترتبط دافعية الموظف ورضاه عن بيئة العمل بمستوى التزامه وجودة أدائه.

خامسًا: قياس الأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد

أدى انتشار العمل عن بُعد إلى تغيير أساليب قياس الأداء الوظيفي، فلم تعد مقاييس الحضور والانضباط الزمني كافية للحكم على كفاءة الموظف، وأصبحت المؤسسات تعتمد بصورة أكبر على مؤشرات النتائج والإنجاز.

ومن أهم مؤشرات قياس الأداء في بيئة العمل عن بُعد:

- جودة المخرجات.
- سرعة إنجاز المهام.
- الالتزام بالمواعيد النهائية.
- القدرة على استخدام التقنيات الرقمية.

• مستوى التعاون والتواصل الإلكتروني.

• تحقيق الأهداف المحددة.

وتشير الدراسات إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي عندما تتوفر عوامل النجاح، مثل وضوح الأهداف، والدعم التنظيمي، والثقة بين الإدارة والموظفين (Bloom et al., 2015؛ Gajendran & Harrison, 2007).

سادسًا: العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي

تشير الأدبيات إلى وجود علاقة مهمة بين تطبيق العمل عن بُعد ومستوى الأداء الوظيفي. فقد أوضحت بعض الدراسات أن المرونة التي يوفرها العمل عن بُعد تساعد الموظفين على تنظيم أوقاتهم بصورة أفضل، وتقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل، وزيادة الاستقلالية، مما قد ينعكس إيجابيًا على الإنتاجية وجودة العمل.

وقد توصلت دراسة (Bloom et al. 2015) إلى أن العمل من المنزل أدى إلى ارتفاع الإنتاجية وتحسن بعض مؤشرات الأداء لدى العاملين عند توفر البيئة المناسبة. كما أوضح Gajendran و (Harrison 2007) من خلال التحليل البعدي أن العمل عن بُعد يرتبط بآثار إيجابية على الأداء والرضا الوظيفي في حال تطبيقه بصورة منظمة.

وفي المقابل، قد تظهر آثار سلبية عند ضعف الإدارة أو غياب التواصل الفعال أو عدم توفر الأدوات التقنية المناسبة، مما يؤكد أن أثر العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي يعتمد على مجموعة من العوامل التنظيمية والفردية.

وبناءً على ذلك، تفترض الدراسة الحالية وجود أثر للعمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين في المملكة العربية السعودية.

خلاصة المبحث الثاني:

يُعد الأداء الوظيفي من الركائز الأساسية في إدارة الموارد البشرية، إذ يعكس مستوى كفاءة الموظف في إنجاز مهامه وتحقيق أهداف المنظمة وفق معايير تتعلق بجودة العمل والإنتاجية والالتزام والتعاون.

ولا يقتصر مفهوم الأداء الوظيفي على كمية الإنجاز، بل يشمل أيضًا جودة المخرجات، وإدارة الوقت، والالتزام بالأنظمة، والقدرة على التواصل والعمل الجماعي.

وتتجلى أهمية الأداء الوظيفي في دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية، ودعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية، وتطوير مهارات الموظفين، وتعزيز الرضا والالتزام الوظيفي، إلى جانب رفع القدرة التنافسية للمؤسسات. كما يتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل، من أبرزها بيئة العمل، والقيادة الإدارية، والتدريب والتطوير، والتكنولوجيا، والدافعية والرضا الوظيفي.

وفي ظل انتشار العمل عن بُعد، تطورت أساليب قياس الأداء لتصبح أكثر تركيزًا على النتائج وجودة الإنجاز والالتزام بالأهداف، بدلًا من الاعتماد على الحضور الفعلي. وتشير الأدبيات والدراسات السابقة إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يسهم في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية عند توافر مقومات النجاح، مثل وضوح الأهداف، والدعم التنظيمي، والتواصل الفعال، والتقنيات المناسبة. وفي المقابل، قد يحد ضعف الإدارة أو قصور البنية التقنية من تحقيق هذه الآثار الإيجابية. وبناءً على ذلك، تتطرق الدراسة الحالية من افتراض وجود أثر إيجابي للعمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين في المملكة العربية السعودية.

المبحث الثالث: التوازن بين الحياة والعمل (Work-Life Balance)

أولاً: مفهوم التوازن بين الحياة والعمل

يُعد مفهوم التوازن بين الحياة والعمل من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وقد حظي باهتمام متزايد نتيجة التغيرات التي طرأت على طبيعة العمل وأساليب تنظيمه. ويشير هذا المفهوم إلى قدرة الفرد على تحقيق حالة من التوافق والانسجام بين متطلبات العمل ومسؤوليات الحياة الشخصية والأسرية، بما يساعده على أداء أدواره المختلفة بكفاءة دون أن يطغى أحد الجانبين على الآخر.

ويُعرف التوازن بين الحياة والعمل بأنه قدرة الموظف على إدارة الوقت والطاقة والموارد الشخصية بطريقة تمكنه من الوفاء بالتزاماته المهنية والشخصية، مع المحافظة على مستوى مناسب من الرضا والرفاهية النفسية. (Greenhaus & Allen, 2011)

كما يشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين مشاركته في العمل وبين احتياجاته الشخصية والاجتماعية والأسرية، بحيث لا يؤدي الضغط الناتج عن أحد المجالين إلى التأثير السلبي في المجال الآخر.

وفي ظل التغيرات الحديثة في بيئات العمل، أصبح تحقيق التوازن بين الحياة والعمل أحد المؤشرات المهمة لجودة الحياة الوظيفية، حيث تسعى المؤسسات إلى توفير سياسات تساعد الموظفين على إدارة مسؤولياتهم بصورة أكثر مرونة.

ثانياً: أهمية التوازن بين الحياة والعمل

يحظى التوازن بين الحياة والعمل بأهمية كبيرة بالنسبة للموظفين والمؤسسات، ويمكن توضيح ذلك فيما يأتي:

• تحسين الصحة النفسية للموظفين

يساعد تحقيق التوازن على تقليل مستويات الضغط والإجهاد النفسي، ويعزز الشعور بالراحة والاستقرار النفسي.

• 2.زيادة الرضا الوظيفي

عندما يشعر الموظف بقدر مناسب من التوازن بين حياته المهنية والشخصية، فإن ذلك ينعكس إيجابياً على رضاه عن العمل وارتباطه بالمنظمة.

• تقليل الاحتراق الوظيفي

يسهم التوازن في الحد من الإرهاق الناتج عن ضغوط العمل المستمرة، مما يساعد على المحافظة على طاقة الموظف ودافعيته.

• تحسين الأداء الوظيفي

يؤدي شعور الموظف بالاستقرار والتوازن إلى زيادة قدرته على التركيز وإنجاز المهام بجودة أعلى.

• تعزيز الاستقرار التنظيمي

يساعد توفير بيئة عمل داعمة للتوازن على تقليل معدلات الغياب ودوران الموظفين، وزيادة الولاء التنظيمي.

ثالثاً: أبعاد التوازن بين الحياة والعمل

تختلف أبعاد التوازن بين الحياة والعمل باختلاف الدراسات، إلا أن الأدبيات تشير إلى عدد من الأبعاد الأساسية، ومن أهمها:

• التوازن بين الوقت

يشير إلى قدرة الموظف على توزيع وقته بصورة عادلة بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية، بحيث لا يستهلك العمل معظم الوقت المخصص للحياة الخاصة.

• 2. التوازن بين المشاركة

ويقصد به قدرة الفرد على تحقيق مشاركة مناسبة في مجالات حياته المختلفة، مثل المشاركة في العمل والمشاركة الأسرية والاجتماعية.

• التوازن بين الرضا

يشير إلى مستوى الرضا الذي يشعر به الفرد تجاه توزيع أدواره ومسؤولياته بين العمل والحياة الشخصية.

• القدرة على الفصل بين العمل والحياة الشخصية

وتعني قدرة الموظف على وضع حدود واضحة بين وقت العمل ووقت الحياة الخاصة، وهو بُعد مهم في بيئة العمل عن بُعد.

رابعاً: العوامل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل

يتأثر مستوى التوازن بين الحياة والعمل بمجموعة من العوامل، من أبرزها:

1. مرونة العمل

تعد المرونة في ساعات ومكان العمل من أهم العوامل التي تساعد الموظفين على إدارة مسؤولياتهم المختلفة بصورة أفضل.

2. الدعم التنظيمي

يسهم دعم الإدارة وتفهمها لاحتياجات الموظفين الشخصية في تعزيز القدرة على تحقيق التوازن.

3. طبيعة الوظيفة

تختلف إمكانية تحقيق التوازن حسب طبيعة المهام ومتطلبات الوظيفة ومستوى الضغط المرتبط بها.

4. مهارات إدارة الوقت

تلعب قدرة الموظف على التخطيط وتنظيم المهام دوراً مهماً في تحقيق التوازن بين المسؤوليات المختلفة.

5. الثقافة التنظيمية

تؤثر ثقافة المؤسسة في مدى تشجيعها للمرونة واحترام الحدود بين العمل والحياة الشخصية.

خامساً: العلاقة بين العمل عن بُعد والتوازن بين الحياة والعمل

يعد العمل عن بُعد من الممارسات التي يمكن أن تسهم في تحسين التوازن بين الحياة والعمل، وذلك من خلال توفير مرونة أكبر للموظفين في إدارة أوقاتهم وتقليل الوقت المرتبط بالتنقل، مما يمنحهم فرصة أكبر للوفاء بالالتزامات الشخصية والأسرية.

وقد أشارت دراسة Gajendran و Harrison (2007) إلى أن العمل عن بُعد يرتبط بزيادة الشعور بالاستقلالية وتحسين بعض جوانب التوازن بين الحياة والعمل، خاصة عندما يكون تطبيقه مدعوماً بسياسات تنظيمية واضحة.

كما أوضحت دراسة Felstead و Henseke (2017) أن العمل عن بُعد قد يوفر فرصاً أفضل لتحقيق التوازن، إلا أن غياب الحدود الواضحة بين العمل والحياة الشخصية قد يؤدي إلى زيادة ساعات العمل والتداخل بين الأدوار.

وبذلك فإن أثر العمل عن بُعد على التوازن بين الحياة والعمل ليس أثرًا تلقائيًا، بل يعتمد على كيفية تصميم نظام العمل، ومستوى الدعم الإداري، وقدرة الموظف على إدارة وقته.

سادسًا: العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي

يرتبط التوازن بين الحياة والعمل ارتباطًا وثيقًا بالأداء الوظيفي، حيث إن الموظف الذي يشعر بالقدرة على تحقيق التوافق بين مسؤولياته المهنية والشخصية يكون أكثر قدرة على التركيز والإنجاز، وأقل تعرضًا للإجهاد والاحتراق الوظيفي.

وتشير الأدبيات إلى أن تحسين التوازن بين الحياة والعمل يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام التنظيمي، وتحسين مستوى الأداء، في حين أن ضعف التوازن قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية وارتفاع الضغوط المهنية.

وفي بيئة العمل عن بُعد، يمثل التوازن بين الحياة والعمل أحد العوامل المهمة التي قد تفسر العلاقة بين مرونة العمل ومستوى الأداء الوظيفي، حيث إن توفير المرونة المناسبة يمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية إذا تمكن الموظف من إدارة الحدود بين العمل والحياة الشخصية.

خلاصة المبحث الثالث

يتضح أن التوازن بين الحياة والعمل أصبح أحد العناصر الأساسية في بيئات العمل الحديثة، وأن العمل عن بُعد يمثل أداة يمكن أن تساعد في تحقيق هذا التوازن، إلا أن نجاحه يعتمد على توفر سياسات تنظيمية واضحة ودعم إداري ومهارات شخصية لدى الموظفين. كما أن تحقيق التوازن ينعكس بصورة إيجابية على الأداء الوظيفي، مما يبرز أهمية دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات في البيئة السعودية.

المبحث الرابع: العلاقة بين متغيرات الدراسة والنموذج المفاهيمي

أولاً: العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي

أصبح العمل عن بُعد أحد الأساليب الحديثة التي تؤثر في طريقة أداء الموظفين لمهامهم، حيث يعتمد على استخدام التقنيات الرقمية وإدارة العمل وفق النتائج بدلاً من الاعتماد على الحضور الفعلي في مقر المؤسسة. وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن العمل عن بُعد قد يسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال توفير درجة أكبر من المرونة والاستقلالية، مما يساعد الموظفين على تنظيم أوقاتهم وإنجاز مهامهم بكفاءة أعلى.

وتوضح نظرية الموارد والمتطلبات الوظيفية (Job Demands–Resources Theory) أن توفر الموارد المناسبة، مثل المرونة والدعم التقني والإداري، يساعد الموظفين على مواجهة متطلبات العمل وتحقيق مستويات أعلى من الأداء. وبناءً على ذلك، فإن نجاح العمل عن بُعد لا يرتبط بالتكنولوجيا فقط، بل يعتمد أيضاً على قدرة المؤسسة على توفير بيئة تنظيمية داعمة.

وقد توصلت دراسة (Bloom et al. 2015) إلى أن العمل من المنزل أدى إلى تحسين الإنتاجية والأداء لدى العاملين عند توفر الظروف المناسبة، كما أوضحت دراسة Gajendran و Harrison (2007) وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد وبعض النتائج الوظيفية، مثل الأداء والرضا الوظيفي.

وبناءً على ما سبق، تفترض الدراسة الحالية وجود أثر إيجابي للعمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

ثانياً: العلاقة بين العمل عن بُعد والتوازن بين الحياة والعمل

يمثل تحقيق التوازن بين الحياة والعمل أحد أهم الأسباب التي تدفع المؤسسات إلى تبني أنظمة العمل المرنة، حيث يمنح العمل عن بُعد الموظفين فرصة أكبر للتحكم في أوقاتهم وتقليل الوقت والجهد المرتبط بالتنقل، مما قد يساعدهم على إدارة مسؤولياتهم المهنية والشخصية بصورة أكثر فاعلية. وتوضح نظرية التوازن بين الحياة والعمل (Work–Life Balance Theory) أن المرونة في بيئة العمل تساعد الفرد على تحقيق توافق أفضل بين أدواره المختلفة، الأمر الذي ينعكس على مستوى الرضا والرفاهية النفسية.

ومع ذلك، فإن العمل عن بُعد قد يؤدي إلى نتائج عكسية إذا لم توجد حدود واضحة بين وقت العمل والحياة الشخصية، فقد يشعر الموظف بأنه مطالب بالاستجابة المستمرة لمتطلبات العمل، مما يؤدي إلى زيادة الضغط والإجهاد.

وقد أكدت دراسة Felstead و (2017) Henseke أن العمل عن بُعد يمكن أن يدعم التوازن بين الحياة والعمل، إلا أن تأثيره يعتمد على طريقة تنظيم العمل والسياسات المعتمدة داخل المؤسسة. وبناءً على ذلك، تفترض الدراسة الحالية وجود أثر للعمل عن بُعد في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين.

ثالثاً: العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي

يرتبط التوازن بين الحياة والعمل بمستوى أداء الموظفين، حيث إن الموظف الذي يتمتع بتوازن مناسب بين مسؤولياته المهنية والشخصية يكون أكثر قدرة على التركيز، وأقل تعرضاً للإجهاد، وأكثر استعداداً لإنجاز المهام بجودة عالية.

وتشير الدراسات إلى أن ضعف التوازن بين الحياة والعمل قد يؤدي إلى ارتفاع مستويات الضغط والاحتراق الوظيفي، مما ينعكس سلباً على الإنتاجية والالتزام التنظيمي. بينما يؤدي تحقيق التوازن إلى تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء.

وفي سياق العمل عن بُعد، يمثل التوازن بين الحياة والعمل أحد العوامل التي يمكن أن تفسر العلاقة بين مرونة العمل ومستوى الأداء، إذ إن قدرة الموظف على إدارة وقته بصورة فعالة تساعد على الاستفادة من مزايا العمل عن بُعد وتحقيق نتائج أفضل.

رابعاً: النموذج المفاهيمي للدراسة

استناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة، يمكن بناء النموذج المفاهيمي للدراسة الحالية على النحو الآتي:

المتغير المستقل:

العمل عن بُعد

ويتضمن الأبعاد الآتية:

- المرونة في أداء العمل.
- استخدام التقنيات الرقمية.
- الدعم التنظيمي.
- الاستقلالية في إدارة المهام.

المتغيرات التابعة:

أولاً: الأداء الوظيفي

ويتضمن:

- جودة العمل.
- الإنتاجية.
- الالتزام الوظيفي.
- سرعة إنجاز المهام.

ثانياً: التوازن بين الحياة والعمل

ويتضمن:

- إدارة الوقت.
- الفصل بين العمل والحياة الشخصية.
- الرضا عن توزيع الأدوار.
- القدرة على تحقيق التوافق بين المسؤوليات.

خامسًا: النموذج المقترح للدراسة

يمكن تمثيل العلاقة بين متغيرات الدراسة بالشكل الآتي:



سادسًا: خلاصة العلاقة بين متغيرات الدراسة

من خلال مراجعة الأدبيات السابقة يتضح أن العمل عن بُعد يمثل متغيرًا تنظيميًا حديثًا يمكن أن يؤثر في عدد من النتائج الوظيفية المهمة. فمن ناحية، قد يسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة المرونة والاستقلالية وتحسين إدارة الوقت، ومن ناحية أخرى قد يساعد في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل من خلال تقليل القيود المرتبطة بمكان وزمن العمل.

وفي المقابل، فإن تحقيق النتائج الإيجابية للعمل عن بُعد يتطلب توفر مجموعة من العوامل الداعمة، مثل البنية التقنية المناسبة، والثقة التنظيمية، ووضوح السياسات، ومهارات إدارة الوقت لدى الموظفين. وعليه، تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار هذه العلاقات في البيئة السعودية من خلال دراسة أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص.

خلاصة المبحث الرابع

تناول هذا المبحث العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال استعراض الأدبيات والنظريات والدراسات السابقة ذات الصلة، حيث تبين أن العمل عن بُعد يُعد من الممارسات الإدارية الحديثة التي يمكن أن تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز التوازن بين الحياة والعمل عند توافر البيئة التنظيمية والتقنية المناسبة. كما أوضحت الأدبيات أن مرونة العمل، والدعم التنظيمي، واستخدام التقنيات الرقمية، والاستقلالية في أداء المهام تمثل عوامل رئيسة تسهم في تحقيق نتائج وظيفية إيجابية. وأظهرت المراجعة النظرية أيضًا أن التوازن بين الحياة والعمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الوظيفي، إذ يساعد تحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والشخصية على رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتقليل الضغوط والاحتراق الوظيفي، وتحسين الإنتاجية وجودة الأداء. وفي المقابل، قد يؤدي غياب هذا التوازن أو ضعف تنظيم العمل عن بُعد إلى آثار سلبية تحد من الاستفادة من مزاياه. واستناداً إلى ما توصلت إليه الدراسات السابقة، تم بناء النموذج المفاهيمي للدراسة الذي يوضح أثر العمل عن بُعد بوصفه متغيراً مستقلاً في كل من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل بوصفهما متغيرين تابعين، وذلك بهدف اختبار هذه العلاقات في البيئة السعودية. ويشكل هذا النموذج الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة في صياغة فرضياتها وتحليل نتائجها بما يسهم في تفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحقيق أهدافها.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة

مقدمة

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: أداة الدراسة

خامساً: مقياس الدراسة

سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة

سابعاً: إجراءات تنفيذ الدراسة

ثامناً: أساليب التحليل الإحصائي

تاسعاً: حدود الدراسة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

مقدمة

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية بهدف تحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها. ويتضمن الفصل توضيح منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينتها، وأداة جمع البيانات، وطرق التحقق من صدق وثبات الأداة، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في المملكة العربية السعودية.

ويُعد المنهج الوصفي التحليلي من المناهج المناسبة لدراسة الظواهر الإدارية والإنسانية، حيث يتيح وصف الظاهرة محل الدراسة، وتحليل العلاقات بين متغيراتها، والكشف عن طبيعة التأثيرات المتبادلة بينها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ومن خلال هذا المنهج سيتم قياس مستوى تطبيق العمل عن بُعد، والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين، وقياس درجة التوازن بين الحياة والعمل، ثم تحليل العلاقة بين هذه المتغيرات للوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات العمل المرنة داخل المؤسسات السعودية. وتم شرح الاستبانة في المحلق أ

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية ممن لديهم تجربة أو معرفة بتطبيق أنظمة العمل عن بُعد أو أنماط العمل المرنة.

وقد تم اختيار هذا المجتمع نظراً لأهمية دراسة أثر العمل عن بُعد في بيئة العمل السعودية، خاصة بعد التوسع في استخدام التقنيات الرقمية وتزايد اعتماد المؤسسات على أساليب العمل الحديثة.

ويشمل مجتمع الدراسة موظفين من قطاعات مختلفة بهدف الحصول على تصور أكثر شمولاً حول أثر العمل عن بُعد في الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام العينة غير الاحتمالية المناسبة (Convenience Sampling) ، وذلك نظراً لاعتماد الدراسة على استجابات الموظفين الذين لديهم خبرة فعلية أو معرفة مباشرة بالعمل عن بُعد.

وقد روعي عند اختيار أفراد العينة التنوع في الخصائص الديموغرافية، وتشمل:

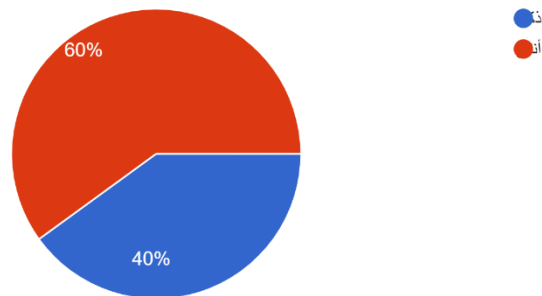
- الجنس.
- العمر.
- المؤهل العلمي.
- سنوات الخبرة.
- نوع القطاع (حكومي/خاص).
- طبيعة العمل.

ويهدف هذا التنوع إلى الحصول على بيانات أكثر شمولاً، وتحليل الفروق المحتملة بين أفراد العينة وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية.

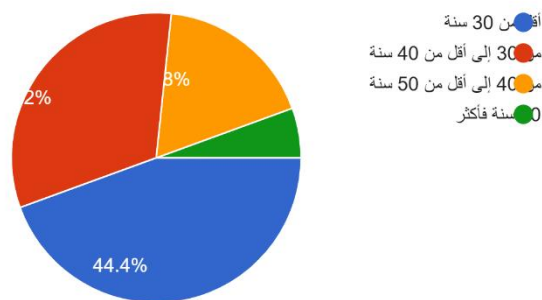
وقد جاء توزيع العينة بحسب المتغيرات الشخصية والوظيفية كما هو مبين في الرسوم أدناه:

الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة:

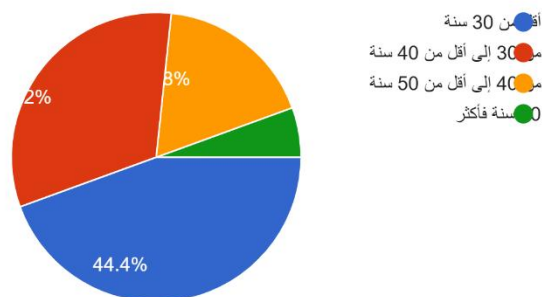
متغير الجنس:

الجنس
90 رة

متغير العمر:

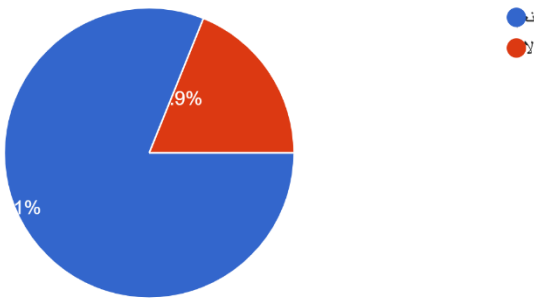
العمر
90 رة

متغير المؤهل العلمي:

العمر
90 رة

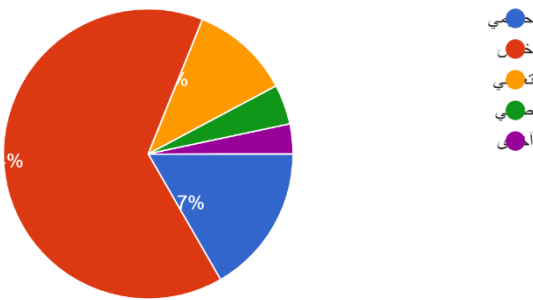
هل سبق لك العمل عن بُعد؟

6- أ
90 رة



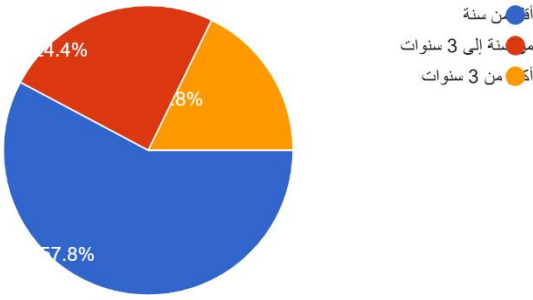
القطاع الذي تعمل فيه :

القد
90 رة



مدة ممارسة العمل عن بُعد :

مدة
90 رة



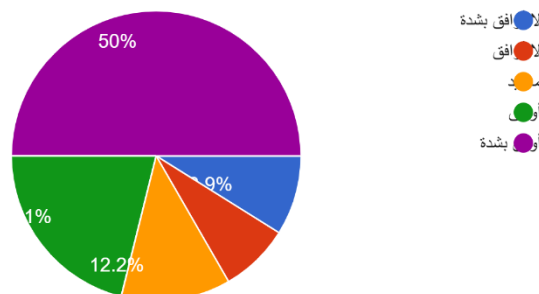
بالنظر إلى توزيع الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، يُلاحظ أن غالبية المشاركين في الاستبانة كنّ من الإناث، حيث تفوقن عددياً على الذكور بفارق واضح. وعلى مستوى الأعمار، تصدرت الفئة العمرية التي تتراوح بين (30-40 عاماً) المرتبة الأولى كأكبر شريحة مشاركة في البحث . كما أظهرت النتائج أن الشريحة العظمى من المبحوثين هم من حملة درجة البكالوريوس. وفيما يخص متغير الخبرة الوظيفية، فقد تبين أن الشريحة الأكبر من العينة تمتلك خبرة عملية تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات. وبشكل عام، فإن هذا التوزيع—لا سيما مع وجود نسب مرتفعة من ذوي المؤهلات الجامعية والخبرات العملية المتوسطة والمتقدمة—يضيف أهمية بالغة على استجابات العينة، ويجعلها مؤهلة تماماً للإدلاء بآراء دقيقة وموضوعية تخدم أهداف البحث .

القسم الثاني: محور العمل عن بُعد (المتغير المستقل)

تساعدني التقنيات الرقمية على أداء مهامي بكفاءة أثناء العمل عن بُعد:

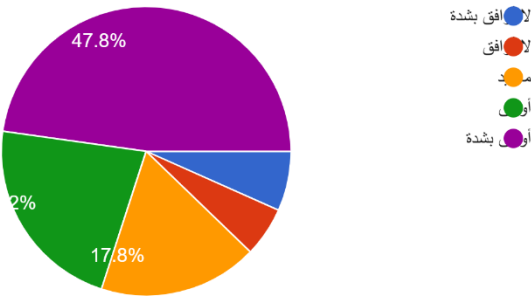
:

تسا
90 رد



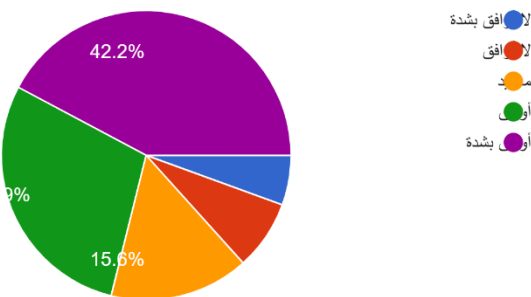
يتيح لي العمل عن بُعد مرونة أكبر في تنظيم وقت العمل :

نتيجة
90 رداً



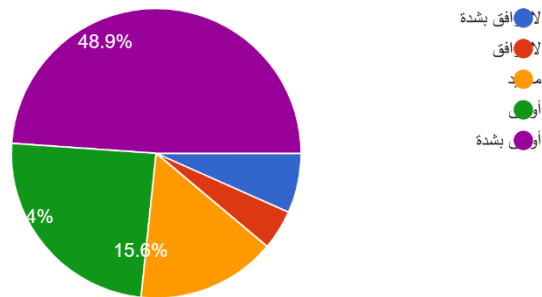
توفر المؤسسة الدعم التقني اللازم لإنجاز العمل عن بُعد:

توفر
90 رداً



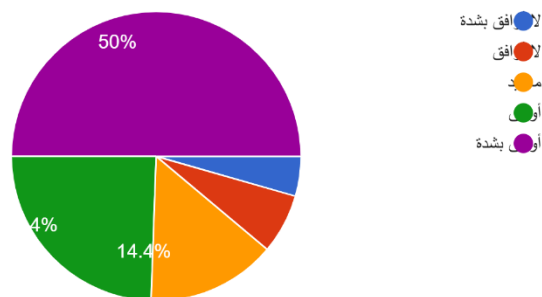
يمنحني العمل عن بُعد استقلالية أكبر في تنفيذ المهام:

يمنحنا
رد: 90



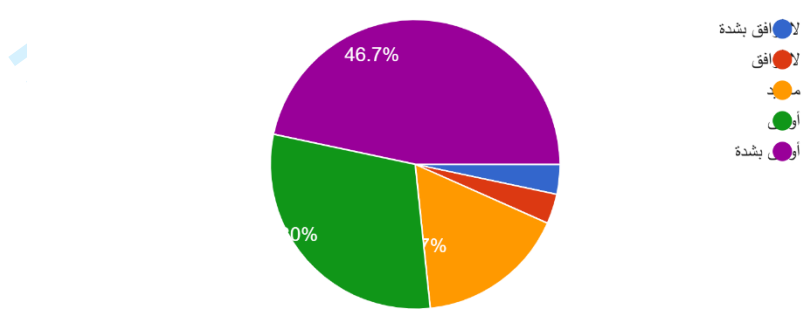
تسهم سياسات العمل عن بُعد في تحسين طريقة أداء العمل:

تسهم
رد: 90



توفر الإدارة توجيهات واضحة حول آليات العمل عن بُعد:

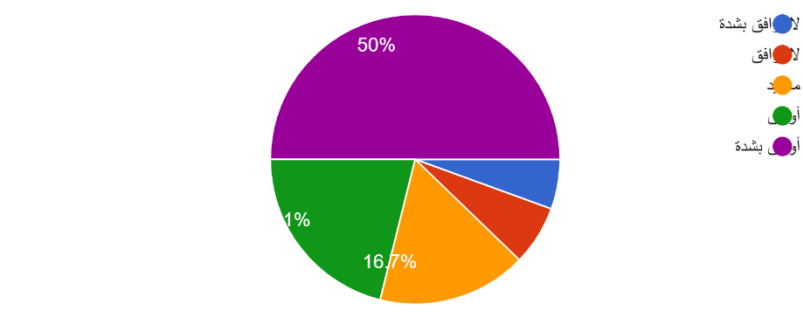
توفر
90 رة



القسم الثالث: محور الأداء الوظيفي (المتغير التابع الأول)

ساعدني العمل عن بُعد على زيادة إنتاجيتي :

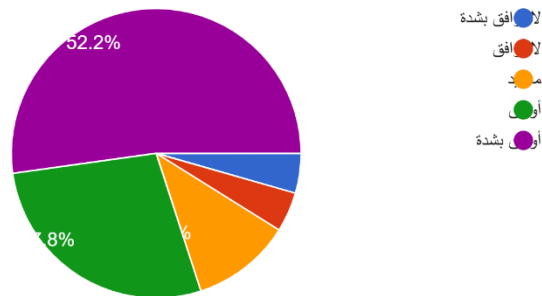
نساء:
90 رة



أستطيع إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد أثناء العمل عن بُعد:

أستط

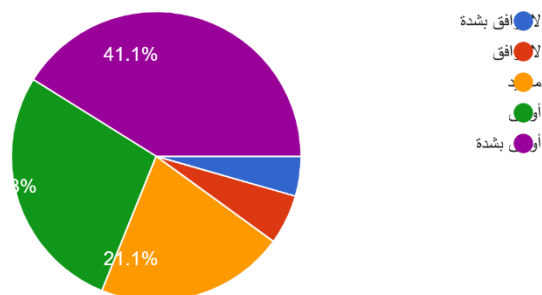
رد: 90



تحسن مستوى جودة عملي عند استخدام نظام العمل عن بُعد:

تحس

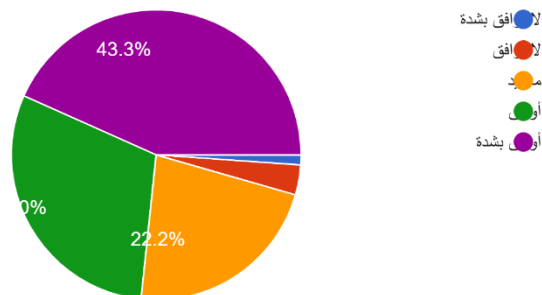
رد: 90



أصبح لدي قدرة أكبر على التركيز وإنجاز المهام:

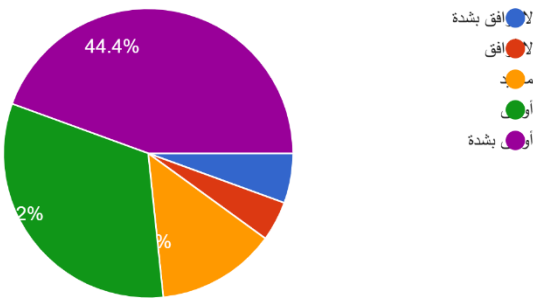
أصب

رد: 90



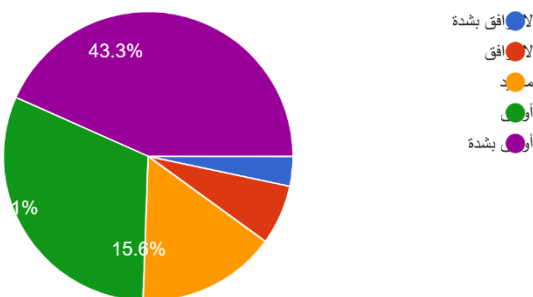
ساعدني العمل عن بُعد على تحسين مستوى الالتزام الوظيفي:

ساعد
90 رة



أرى أن مستوى أدائي الوظيفي تحسن بسبب العمل عن بُعد:

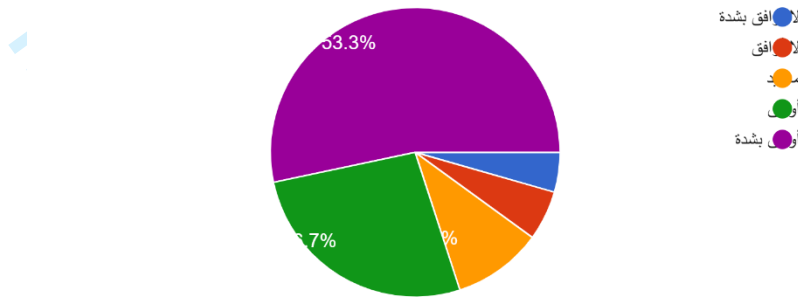
أرى
90 رة



القسم الرابع: محور التوازن بين الحياة والعمل (المتغير التابع الثاني)

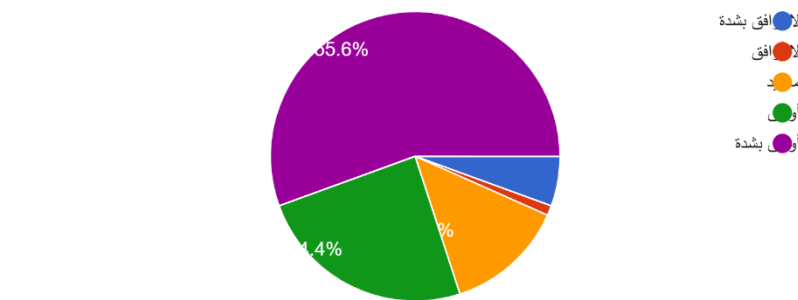
يساعدني العمل عن بُعد على تحقيق توازن أفضل بين حياتي المهنية والشخصية:

يساء
90 رة



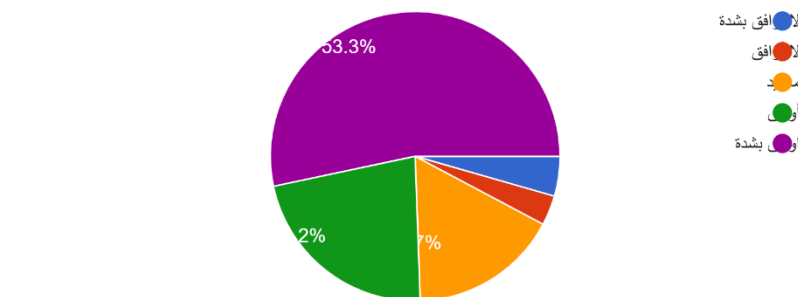
يقلل العمل عن بُعد الوقت والجهد المرتبطين بالتنقل:

يقلل
90 رة



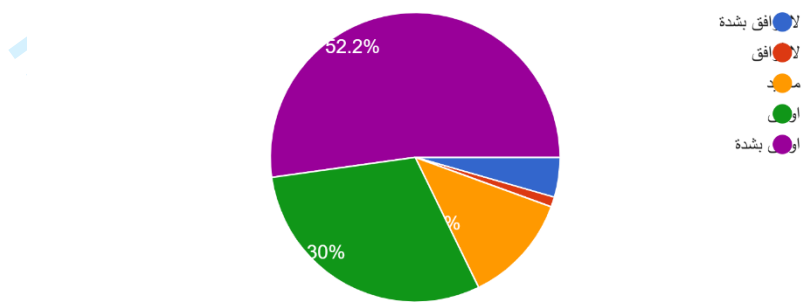
أستطيع تنظيم مسؤولياتي الأسرية والشخصية بشكل أفضل عند العمل عن بُعد :

أستد
90 رة



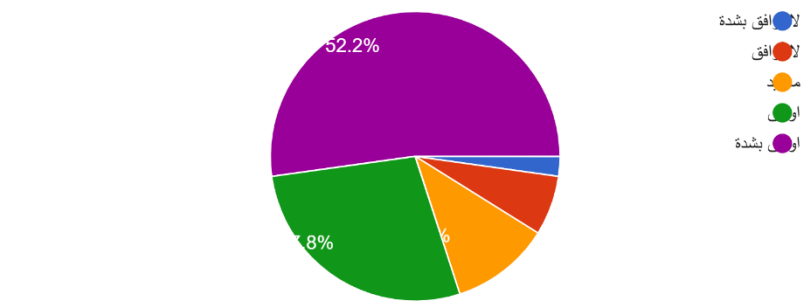
أشعر بقدرة أكبر على التحكم في وقتي أثناء العمل عن بُعد :

أشبه
90 رة



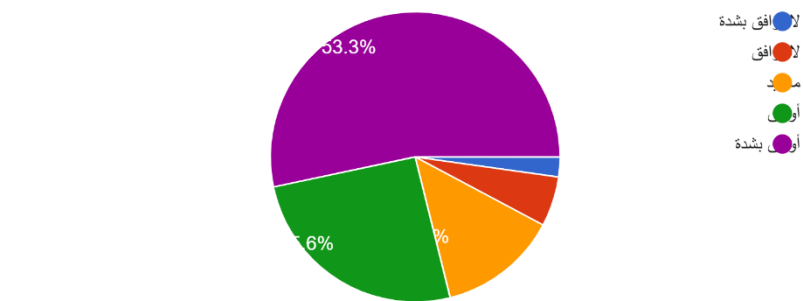
يساعدني العمل عن بُعد على تقليل الضغوط المرتبطة بالعمل :

يسا
90 رة



أستطيع الفصل بين وقت العمل ووقت الحياة الشخصية عند تطبيق العمل عن بُعد :

أست
90 رة



رابعًا: أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة الكمية، وقدرتها على قياس اتجاهات وآراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة.

وقد تم بناء فقرات الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالعمل عن بُعد والأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.

وتتكون الاستبانة من أربعة أقسام رئيسة:

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

ويتضمن معلومات عامة عن أفراد العينة، وتشمل:

1. الجنس.

2. العمر.

3. المؤهل العلمي.

4. سنوات الخبرة.

5. نوع القطاع.

6. مدى الخبرة في العمل عن بُعد.

وقد أرفقت نسخة كاملة من الاستبانة المستخدمة في الدراسة ضمن ملاحق البحث (الملحق أ)، وذلك لتمكين المحكمين والقراء من الاطلاع على فقراتها وآلية قياس متغيرات الدراسة.

القسم الثاني: محور العمل عن بُعد

يهدف هذا المحور إلى قياس مستوى تطبيق العمل عن بُعد لدى أفراد العينة، ويتضمن الأبعاد الآتية:

أ- المرونة في العمل

ويقصد بها قدرة الموظف على تنظيم وقت ومكان أداء المهام.

ب- استخدام التقنيات الرقمية

ويقيس مدى توفر واستخدام الأدوات التقنية اللازمة لإنجاز العمل.

ج- الدعم التنظيمي

ويقيس مستوى الدعم الذي تقدمه المؤسسة للموظفين العاملين عن بُعد.

د- الاستقلالية في أداء العمل

ويقيس قدرة الموظف على إدارة مهامه واتخاذ القرارات المتعلقة بإنجاز العمل.

القسم الثالث: محور الأداء الوظيفي

يهدف هذا المحور إلى قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين، ويتضمن الأبعاد الآتية:

- جودة العمل.
- الإنتاجية.
- الالتزام الوظيفي.
- سرعة إنجاز المهام.
- القدرة على تحقيق الأهداف.

القسم الرابع: محور التوازن بين الحياة والعمل

يهدف هذا المحور إلى قياس مدى قدرة الموظفين على تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية والشخصية، ويتضمن:

- إدارة الوقت.

- القدرة على الفصل بين العمل والحياة الشخصية.
- تقليل الضغوط الوظيفية.
- الرضا عن توزيع الأدوار.
- تحقيق التوافق بين المتطلبات المهنية والشخصية.

خامسًا: مقياس الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة أفراد العينة على فقرات الاستبانة، وذلك وفق الآتي:

القيمة	درجة الموافقة
5	أوافق بشدة
4	أوافق
3	محايد
2	لا أوافق
1	لا أوافق بشدة

ويسمح هذا المقياس بقياس اتجاهات أفراد العينة وتحليل مستوى استجاباتهم تجاه متغيرات الدراسة.

سادسًا: صدق وثبات أداة الدراسة

• صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة، سيتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية ومناهج البحث العلمي، وذلك بهدف التأكد من:

- وضوح صياغة الفقرات.
- مناسبة الفقرات لأهداف الدراسة.
- ارتباط الفقرات بأبعاد المتغيرات.
- سلامة الصياغة العلمية واللغوية.

وسيتم إجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظات المحكمين قبل تطبيق الأداة بصورة نهائية.

• ثبات الأداة

سيتم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، وذلك لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة. وتعد قيمة معامل ألفا كرونباخ المقبولة إحصائيًا عندما تكون (0.70) فأعلى، مما يشير إلى إمكانية الاعتماد على الأداة في جمع البيانات.

سابعًا: إجراءات تنفيذ الدراسة

ستتم إجراءات تنفيذ الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
2. تحديد متغيرات الدراسة وبناء النموذج المفاهيمي.
3. إعداد أداة الدراسة بالاعتماد على المقاييس السابقة.
4. عرض الاستبانة على المحكمين وإجراء التعديلات اللازمة.

5. توزيع الاستبانة على أفراد العينة المستهدفة.

6. جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

7. تفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

8. تقديم التوصيات والمقترحات المستقبلية.

ثامناً: أساليب التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة، سيتم إدخال البيانات ومعالجتها باستخدام أحد برامج التحليل الإحصائي المناسبة، مثل برنامج SPSS، وذلك بهدف تحليل استجابات أفراد العينة واختبار فرضيات الدراسة.

وسيتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

• التكرارات والنسب المئوية

سيتم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، مثل:

- الجنس.
- العمر.
- المؤهل العلمي.
- سنوات الخبرة.
- نوع القطاع.

وذلك بهدف التعرف على توزيع أفراد العينة وخصائصها.

• المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

سيتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على مستوى استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة، وتشمل:

- مستوى تطبيق العمل عن بُعد.

- مستوى الأداء الوظيفي.

- مستوى التوازن بين الحياة والعمل.

كما ستستخدم لتحديد درجة موافقة أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

• معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

سيتم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة وقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة، والتأكد من صلاحيتها للتطبيق.

• معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)

سيتم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وذلك من خلال قياس:

- العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي.

- العلاقة بين العمل عن بُعد والتوازن بين الحياة والعمل.

- العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي.

• تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression Analysis)

سيتم استخدام تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر العمل عن بُعد في المتغيرات التابعة، وذلك بهدف معرفة مدى مساهمة العمل عن بُعد في تفسير التغير في:

• الأداء الوظيفي.

• التوازن بين الحياة والعمل.

ومن خلال هذا التحليل سيتم اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أثر ذي دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة.

• اختبار الفروق الإحصائية

سيتم استخدام الاختبارات المناسبة للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية، ومن أمثلتها:

• اختبار (T-test) للفروق بين مجموعتين.

• تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين أكثر من مجموعتين.

وذلك لمعرفة ما إذا كانت اتجاهات أفراد العينة تختلف باختلاف:

• الجنس.

• العمر.

• المؤهل العلمي.

• سنوات الخبرة.

• نوع القطاع.

ملخص أساليب التحليل الإحصائي

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الاستبيان واختبار وقد تم استخدام (SPSS) فرضياتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة الديموغرافية والوظيفية، بينما تم استخدام

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات المشاركين تجاه متغيرات الدراسة المتمثلة في العمل عن بُعد، والأداء الوظيفي، والتوازن بين الحياة والعمل.

كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات محاور الاستبانة. وللكشف عن طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين العمل عن بُعد وكل من الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، بالإضافة إلى العلاقة بين الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.

ولاختبار أثر المتغير المستقل (العمل عن بُعد) في المتغيرات التابعة، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحديد مدى مساهمة العمل عن بُعد في تفسير التغير في الأداء الوظيفي والتوازن بين وتحليل T-test الحياة والعمل. كما تم استخدام اختبارات الفروق الإحصائية، والمتمثلة في اختبار ، للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في One-Way ANOVA التباين الأحادي استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

وبذلك تسهم هذه الأساليب الإحصائية في تقديم تحليل شامل لبيانات الدراسة، وقياس مستوى تأثير العمل عن بُعد وعلاقته بالأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، بما يساعد في الوصول إلى نتائج علمية تدعم أهداف الدراسة وفرضياتها.

تاسعاً: حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بمجموعة من الحدود العلمية والمكانية والبشرية والزمانية، وذلك على النحو الآتي:

1. الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على بحث أثر العمل عن بُعد بوصفه متغيراً مستقلاً، وعلاقته بكل من:

- الأداء الوظيفي.
- التوازن بين الحياة والعمل.

كما تركز الدراسة على تحليل دور العمل عن بُعد في تحسين أداء الموظفين وتعزيز قدرتهم على تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية والشخصية.

2. الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على الموظفين العاملين في المملكة العربية السعودية في القطاعين العام والخاص، ممن لديهم خبرة أو معرفة بتطبيقات العمل عن بُعد.

3. الحدود البشرية

تشمل الدراسة الموظفين والموظفات العاملين في مختلف القطاعات، ممن تتوفر لديهم تجربة أو معرفة مباشرة بأنظمة العمل عن بُعد أو أنماط العمل المرنة.

4. الحدود الزمانية

سيتم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي 2025-2026م، حيث سيتم جمع البيانات خلال الفترة الزمنية المحددة لتوزيع أداة الدراسة وتحليل النتائج.

عاشراً: الاعتبارات الأخلاقية للدراسة

ستلتزم الدراسة بمجموعة من الاعتبارات الأخلاقية، ومن أهمها:

1. توضيح هدف الدراسة للمشاركين قبل الإجابة على الاستبانة.
2. التأكيد على أن المشاركة اختيارية.
3. المحافظة على سرية المعلومات والبيانات المقدمة من أفراد العينة.
4. استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط.
5. عدم تضمين أي معلومات شخصية يمكن أن تكشف هوية المشاركين.

خلاصة الفصل الثالث

تناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي سيتم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة، حيث تم تحديد منهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وأداة جمع البيانات، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. وتوفر هذه الإجراءات إطاراً منهجياً يساعد على الوصول إلى نتائج علمية يمكن من خلالها فهم أثر العمل عن بُعد في الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين في المملكة العربية السعودية

الخاتمة

شهدت بيانات العمل خلال السنوات الأخيرة تغيرات متسارعة نتيجة التطور التقني والتحول الرقمي، مما أدى إلى ظهور أنماط عمل حديثة كان من أبرزها العمل عن بُعد، الذي أصبح أحد الخيارات الاستراتيجية التي تعتمد عليها العديد من المؤسسات لتعزيز المرونة التنظيمية واستمرارية الأعمال. وقد تناولت هذه الدراسة أثر العمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل لدى الموظفين، من خلال استعراض المفاهيم النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة، وتحليل الجوانب المختلفة المرتبطة بهذا النمط من العمل.

وأوضحت الأدبيات العلمية أن العمل عن بُعد يمكن أن يسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة مرونة الموظفين، ومنحهم قدرة أكبر على تنظيم الوقت، وتقليل الوقت والجهد المرتبطين بالتنقل، مما قد ينعكس إيجابياً على الإنتاجية وجودة إنجاز المهام. كما بينت الدراسات أن العمل عن بُعد قد يؤدي دوراً مهماً في تعزيز التوازن بين الحياة والعمل من خلال مساعدة الموظفين على تحقيق توافق أفضل بين مسؤولياتهم المهنية والشخصية.

وفي المقابل، أظهرت الدراسات أن نجاح تطبيق العمل عن بُعد لا يعتمد على توفير التقنيات فقط، بل يرتبط بمجموعة من العوامل التنظيمية والبشرية، مثل الدعم الإداري، ووضوح السياسات والإجراءات، وتوفر البنية التحتية الرقمية، وقدرة الموظفين على إدارة الوقت والفصل بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. كما أن غياب هذه العوامل قد يؤدي إلى ظهور بعض التحديات، مثل العزلة المهنية، وتداخل أوقات العمل مع الحياة الخاصة، وزيادة الضغوط المرتبطة بالاستخدام المستمر للتقنيات الرقمية.

وفي ضوء ما سبق، تبرز أهمية دراسة العمل عن بُعد في البيئة السعودية، خاصة مع توجه المملكة نحو التحول الرقمي وتطوير نماذج العمل الحديثة ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030. ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية في محاولة تقديم فهم أكثر شمولاً للعلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، بما يساعد المؤسسات على تطوير سياسات عمل مرنة تحقق التوازن بين احتياجات المنظمة واحتياجات الموظفين.

وتأمل الدراسة الحالية أن تسهم نتائجها في تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد الجهات المختلفة في تحسين تطبيق أنظمة العمل عن بُعد، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية، ورفع مستوى رضا الموظفين وإنتاجيتهم، بما يدعم بناء بيئات عمل أكثر مرونة واستدامة في المستقبل.

النتائج المتوقعة للدراسة

استناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، تتوقع الدراسة الحالية الوصول إلى مجموعة من النتائج، من أبرزها:

1. وجود مستوى مرتفع من تطبيق العمل عن بُعد لدى الموظفين في المؤسسات التي تعتمد أنظمة العمل المرنة في المملكة العربية السعودية.
2. وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للعمل عن بُعد في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين، من خلال زيادة المرونة، وتحسين إدارة الوقت، ورفع القدرة على إنجاز المهام بكفاءة.
3. وجود علاقة إيجابية بين تطبيق العمل عن بُعد وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل، نتيجة قدرة الموظفين على تنظيم مسؤولياتهم المهنية والشخصية بصورة أكثر فاعلية.
4. وجود دور مهم للدعم التنظيمي والبنية التحتية التقنية في نجاح تطبيق العمل عن بُعد وتحقيق نتائجه الإيجابية.
5. وجود بعض التحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد، مثل صعوبة الفصل بين وقت العمل والحياة الشخصية، وضعف التواصل المباشر، والعزلة المهنية لدى بعض الموظفين.

6. احتمال وجود فروق في اتجاهات أفراد العينة حول أثر العمل عن بُعد تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية، مثل الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع.

التوصيات

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تعزيز فاعلية العمل عن بُعد في المؤسسات السعودية، ومن أهمها:

1. وضع سياسات تنظيمية واضحة للعمل عن بُعد تحدد طبيعة المهام، وساعات العمل، وآليات التواصل والمتابعة، بما يضمن تحقيق التوازن بين المرونة والانضباط الوظيفي.
2. تعزيز البنية التحتية التقنية في المؤسسات، وتوفير الأنظمة والمنصات الرقمية الآمنة التي تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة.
3. تقديم برامج تدريبية متخصصة للموظفين حول مهارات العمل عن بُعد، وإدارة الوقت، واستخدام التقنيات الرقمية، والتواصل الإلكتروني الفعال.
4. تعزيز دور الإدارة والدعم التنظيمي من خلال بناء ثقافة تقوم على الثقة وتمكين الموظفين بدلاً من الاعتماد الكامل على الرقابة المباشرة.
5. تطوير أنظمة تقييم الأداء بحيث تركز على جودة النتائج وإنجاز المهام بدلاً من الاعتماد على الحضور الفعلي وعدد ساعات العمل.
6. الاهتمام بتحقيق التوازن بين الحياة والعمل من خلال وضع ضوابط تساعد الموظفين على الفصل بين أوقات العمل والحياة الشخصية.
7. تشجيع المؤسسات على تبني نماذج عمل مرنة تجمع بين العمل الحضوري والعمل عن بُعد بما يتناسب مع طبيعة الوظائف واحتياجات الموظفين.
8. إجراء تقييمات دورية لتجربة العمل عن بُعد بهدف التعرف على نقاط القوة والتحديات والعمل على تحسينها.

المقترحات المستقبلية

تقترح الدراسة الحالية إجراء عدد من الدراسات المستقبلية، ومنها:

1. إجراء دراسات مقارنة بين تأثير العمل عن بُعد والعمل الحضوري في مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.
2. دراسة دور متغيرات وسيطة أو معدلة في العلاقة بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي، مثل:
 - الرضا الوظيفي.
 - الدعم التنظيمي.
 - الثقة التنظيمية.
 - قيادة الذات.
 - الدافعية الذاتية.
3. إجراء دراسات مستقبلية تتناول أثر العمل عن بُعد على قطاعات مختلفة في المملكة العربية السعودية، مثل القطاع الصحي، والقطاع الحكومي، والقطاع الخاص.
4. دراسة الآثار طويلة المدى للعمل عن بُعد على الرفاهية النفسية للموظفين والاستقرار الوظيفي.
5. إجراء دراسات نوعية تعتمد على المقابلات الشخصية لفهم تجارب الموظفين بشكل أعمق حول مزايا وتحديات العمل عن بُعد.
6. دراسة أثر التحول من العمل عن بُعد الكامل إلى نماذج العمل الهجين على الأداء الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل.

المراجع

-المراجع العربية

- الغامدي، حامد عبد الهادي فارس، والشمري، وائل شافي. (2023). أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا: دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 37(1)، 133-162.
<https://doi.org/10.4197/Econ.37-1.5>
- إسماعيل، مرفت حسين حسن. (2024). استراتيجيات قيادة الذات كمعدل للعلاقة بين توازن العمل/الحياة والأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد: بالتطبيق على العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة .
- عجبيي، قاسم بن جابر، وأبو عنزة، أسماء. (2024). تحليل أثر العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات: بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية. المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية .
<https://doi.org/10.59992/IJFAES.2024.v3n10p31>
- الزهراني، أثير يحيى. (2026). أثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية. المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2021). إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي . القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- السلمي، علي. (2019). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. القاهرة: دار غريب .
- عامر، طارق عبد الرؤوف. (2021). الإدارة الإلكترونية والتحول الرقمي. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (2018). إدارة الموارد البشرية: مدخل تطبيقي معاصر. الإسكندرية: الدار الجامعية .
- ماهر، أحمد. (2018). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية .
- إدريس، ثابت عبد الرحمن، والمرسي، جمال الدين محمد. (2019). الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم ونماذج تطبيقية. الإسكندرية: الدار الجامعية .
- أدرة، عبد الباري إبراهيم، والصباغ، زهير نعيم. (2018). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. عمان: دار وائل للنشر .

• الخضيرى، محسن أحمد. (2020). الإدارة الإلكترونية وإدارة المؤسسات الرقمية. القاهرة: مجموعة النيل العربية .

• العلاق، بشير عباس. (2020). الإدارة الحديثة للموارد البشرية. عمان: دار اليازورى العلمية .

• اللوزى، موسى. (2019). تنمية الموارد البشرية. عمان: دار وائل للنشر .

-المراجع الأجنبية

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). *Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). *Investigating the role of remote working on employees' performance and well-being: An evidence-based systematic review. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12373. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. International Labour Office.
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). *Antecedents and outcomes of work-life balance while working from home: A review of the research conducted during the COVID-19 pandemic. Human Resource Development Review*, 21(4), 473–516. <https://doi.org/10.1177/15344843221125834>
- Alqasa, K. M. A., & Alsulami, N. Y. (2022). *The impact of flexible work arrangements (FWA) on employees' performance in the Saudi education sector. International Journal of Operations and Quantitative Management*, 28(1).
- Saudi teleworkers and determinant factors of their work-life balance and satisfaction: Testing a sequential mediation model. (2023). *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122312. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122312>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). *Boundary management and work-nonwork balance while working from home. Applied Psychology*, 70(1), 60–84.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60

- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union.
- OECD. (2021). *The future of teleworking*. OECD Publishing.
- Messenger, J. C. (Ed.). (2019). *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). *Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective*. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., et al. (2021). *COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action*. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.

الملاحق:

ملحق أ

<https://forms.gle/hrQW5DqdmZMUbkUr9>

وتم تصميم الاستبانة بصورتها النهائية باستخدام منصة نماذج جوجل (Google Forms) ، وتضمنت أربعة أقسام رئيسية، بلغ إجمالي فقراتها (24) فقرة، إضافة إلى أسئلة البيانات الديموغرافية. وقد صيغت جميع الفقرات وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) لقياس درجة موافقة أفراد العينة على متغيرات الدراسة. وقد اشتملت الاستبانة على:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية، ويضم (6) أسئلة تتعلق بالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة في العمل عن بُعد، والقطاع، ومدة ممارسة العمل عن بُعد .
- القسم الثاني: محور العمل عن بُعد (المتغير المستقل)، ويضم (6) فقرات تقيس مدى تطبيق العمل عن بُعد من خلال المرونة في العمل، واستخدام التقنيات الرقمية، والدعم التنظيمي، والاستقلالية في أداء المهام، ووضوح سياسات العمل عن بُعد .
- القسم الثالث: محور الأداء الوظيفي (المتغير التابع الأول)، ويضم (6) فقرات تقيس أثر العمل عن بُعد في الإنتاجية، وجودة الأداء، وسرعة إنجاز المهام، والتركيز، والالتزام الوظيفي، ومستوى الأداء العام .
- القسم الرابع: محور التوازن بين الحياة والعمل (المتغير التابع الثاني)، ويضم (6) فقرات تقيس قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين حياته المهنية والشخصية، وإدارة الوقت، وتنظيم المسؤوليات، وتقليل ضغوط العمل، والفصل بين وقت العمل ووقت الحياة الشخصية.

عدد الفقرات	المحور
6	القسم الأول: البيانات الديموغرافية
6	القسم الثاني: محور العمل عن بُعد (المتغير المستقل)

6	القسم الثالث: محور الأداء الوظيفي (المتغير التابع الأول)
6	القسم الرابع: محور التوازن بين الحياة والعمل (المتغير التابع الثاني)
24	الإجمالي

Midocean University

College of Management

Department Department of Human Resources Management



The Impact of Remote Work on Improving Job Performance and Achieving Work–Life Balance Among Employees

Researcher's Name; Nouf Alqahtani

University ID: 253002419

Academic Supervisor:

Dr. Fayez Ali Jarad

2026/1448