

جامعة ميدأوشن كلية الإدارة قسم إدارة مشاريع

تأثير العمل عن بعد على إداء المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات
والحلول المتكاملة داتا سيرف في مدينة الرياض

أسم الطالب

لطيفة محمد عسيري

2021204834

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري عضو هيئة التدريس

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث 2024

الشكر والتقدير

احمد الله تعالى الذي انار لي درب المعرفة واعانني على أداء هذا الواجب ووفقني ع انجاز هذا العمل واقتداء
بسنة نبية محمد صلى الله عليه وسلم

أتوجه بجزيل الشكر والتقدير الى الاستاذة المشرفة على هذا البحث دكتورة منى مصطفى العشري التي
لم تبخل علي بنصائحها وتوجيهاتها القيمة في البحث وجميع أساتذة جامعة ميد اوشن.
كما أتوجه الى كل من ساعدني ولو بكلمة طيبة او دعاء خاصة زوجي وولدي واخوتي.

الإهداء

الى كل من ساهم في إنجاح هذا البحث اشكركم ع جهودكم لقد كانت تجربة قيمة ومثمرة وأتمنى ان يكون هذا العمل البحثي مفيدا للمجتمع وللمستقبل شكرا لكم.

مستخلص الدراسة:

الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن تأثير العمل عن بعد على أداء المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة

منهج الدراسة:

اهداف الدراسة استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام مجتمع الدراسة شركه داتا سيرف وتم تطبيق الدراسة على عينة الدراسة المكونه من 37 من الموظفين والاداريين في شركة الوطنية للحلول المتكاملة في مدينة الرياض

نتائج الدراسة:

من 1 الى 1.67 موافق. موافقة مرتفعة
1.68 الى 2.34 محايد موافقة متوسطة
2.35 الى 3. غير موافق موافقة منخفضة

المساهمة النظرية:

تساهم هذه الدراسة في الادبيات من خلال دراسة علاقه بين العمل عن بعد وتأثيره ع شركة داتا سيرف

التطبيقات العملية:

يتناول هذا البحث دراسة تأثير نظام العمل عن بُعد على أداء منظمة “داتا سيرف”، وذلك في ظل التحولات السريعة التي يشهدها سوق العمل العالمي، مع التركيز على الجوانب الإنتاجية والتنظيمية والتواصل الداخلي ورضا الموظفين. تهدف الدراسة إلى تقييم فعالية العمل عن بُعد في تعزيز الأداء المؤسسي وتحديد التحديات المرتبطة به، من خلال تحليل بيانات موظفي المنظمة واستطلاع آرائهم وتجاربهم العملية.

أظهرت النتائج أن العمل عن بُعد يُسهم في تقليل التكاليف التشغيلية، ويمنح الموظفين مرونة أكبر في أداء مهامهم، مما يعزز من رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم. ومع ذلك، برزت تحديات تتعلق بضعف التواصل المباشر، صعوبة مراقبة الأداء، وبعض الآثار السلبية على الانتماء الوظيفي والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين. بناءً على ذلك، قدم البحث مجموعة من التوصيات لتحسين تطبيق نظام العمل عن بُعد، من بينها تعزيز البنية التحتية الرقمية، توفير برامج تدريبية لدعم القيادة الرقمية، وتطوير استراتيجيات تواصل فعالة لتحفيز الفرق الافتراضية.

يُعد هذا البحث مساهمة هامة لفهم أعمق لنظام العمل عن بُعد، ويُوصى بإجراء دراسات مستقبلية لاستكشاف آثاره طويلة المدى على الصحة النفسية للموظفين، الابتكار المؤسسي، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

الكلمات المفتاحية:

العمل عن بُعد والأداء التنظيمي منظمة داتا سيرف والإنتاجية والقيادة الرقمية والرضا الوظيفي والتحديات التنظيمية والبنية التحتية التواصل الافتراضي والتوازن بين العمل والحياة والفرق الافتراضية واستراتيجيات العمل الهجين وبيئة العمل الرقمي والصحة النفسية للموظفين وإدارة الأداء.

:Abstract of the study

:The aim of the study

This study aims to reveal the impact of remote work on the performance of the organization in the National Company for Data Services and Integrated Solutions

:Study Methodology

Study objectives The researcher used the descriptive analytical method, where the study community was used, Data Serve Company, and the study was applied to the study sample consisting of 37 employees and administrators in the National Company for Integrated Solutions in Riyadh

:Study results

From 1 to 1.67 Agree. High agreement
to 2.34 Neutral Medium agreement 1.68
to 3. Disagree Low agreement 2.35

:Theoretical contribution

This study contributes to the literature by studying the relationship between remote work and its impact on Data Serve Company

:Practical applications

This research deals with studying the impact of the remote work system on the organization, in light of the rapid transformations "Data Serve" performance of the witnessed by the global labor market, with a focus on the productive and organizational aspects, internal communication, and employee satisfaction. The study aims to evaluate the effectiveness of remote work in enhancing institutional performance and identifying the challenges associated with it, by analyzing the s employee data and surveying their opinions and practical 'organization .experiences

The results showed that remote work contributes to reducing operational costs and gives employees greater flexibility in performing their tasks, which enhances their job satisfaction and productivity. However, challenges emerged related to weak direct communication, difficulty monitoring performance, and some negative effects on job belonging and social interaction among employees. Accordingly, the research provided a set of recommendations to improve the implementation of the remote work system, including enhancing the digital infrastructure, providing training programs to support digital leadership, and developing effective communication .strategies to motivate virtual teams

This research is an important contribution to a deeper understanding of the remote work system, and it is recommended to conduct future studies to explore its long-term effects on employees .balance

:Keywords

Remote work, organizational performance, Dataserv organization, productivity,
digital leadership, job satisfaction

Organizational challenges, infrastructure, virtual communication, work-life balance,
virtual teams

Hybrid work strategies, digital work environment, employee mental health,
performance management

جدول المحتويات

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
10	1 الفصل الاول: الاطار العام للدراسة.....
11	1.1 المقدمة :.....
13	2.1 مشكلة الدراسة:
13	1.2.1 فجوات على المستوى النظري:.....
13	2.2.1 فجوات على المستوى التطبيقي:.....
14	3.1 أهمية الدراسة:.....
14	1.3.1 على المستوى النظري:.....
14	2.3.1 على المستوى التطبيق:.....
15	4.1 أسئلة الدراسة:.....
15	5.1 اهداف الدراسة:.....
16	6.1 فرضيات الدراسة:.....
17	7.1 نموذج الدراسة:.....
17	8.1 منهجية الدراسة:.....
17	9.1 الدراسة الميدانية:.....
18	10.1 مخطط المشروع المقترح:.....
19	2 الفصل الثاني : الدراسات السابقة:.....
20	1.2 المقدمة:.....
20	2.2 المتغير المستقل العمل عن بعد:.....
21	3.2 المتغير التابع على أداء المنظمة في شركة الحلول المتكاملة.....
23	4.2 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع :.....
25	5.2 الخاتمة:.....
26	3 الفصل الثالث : منهجية البحث:.....
27	3.1 المقدمة:.....
27	3.2 التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث:.....
28	3.3 تصميم البحث:.....
29	3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة.....
30	3.5 طريقة جمع البيانات.....
33	3.6 انواع البيانات.....
34	3.7 إجراءات التحليل الاحصائي
34	3.8 الخاتمة.....
35	4 الفصل الرابع : التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج.....
36	4.1 المقدمة:.....
39	4.2 خصائص عينة الدراسة:.....
44	4.3 اختبارات الصدق والثبات لادوات البحث.....

45.....	4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.....
58.....	4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
58.....	4.6 الخاتمة.....
59.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
59.....	5.1 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية.....
60.....	5.2 توصيات الدراسة.....
61.....	5.3 الخاتمة :.....
.....	قائمة المراجع:.....
.....	الملاحق :.....

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة تم التصميم بواسطة الباحث	
2	تصميم الباحث تم التصميم بواسطة الباحث	
3	البيانات الشخصية الجنس	
4	عدد سنوات الخبرة	
5	المستوى التعليمي	
6	المسمى الوظيفي	

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	مجتمع البحث	1
	عينة البحث	2
	المتغير المستقل	3
	المتغير التابع	4
	تصنيف العينة	5
	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع	6

	قياس الثبات لأداة الدراسة	7
	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	8
	دلالة المتوسطات الحسابية	9
	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة	10
	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وإدارة الموارد	11
	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة والتواصل والتعاون	12
	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة التكاليف	13
	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وأداء العمل	14

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

العمل عن بعد يسمح للموظفين بأداء مهامهم من أي مكان باتصال إنترنت مثل المنزل أو مساحات العمل المشتركة يشمل استخدام التقنيات مثل البريد الإلكتروني والمحادثات الفورية يمكن أن يوفر هذا النمط المرونة وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية ولكن قد يتطلب التكليف والتنظيم الجيد لضمان النجاح.

مع انتشار التكنولوجيا واستخدام الإنترنت ازدادت الحاجة الى العمل عن بعد في العديد من الصناعات والشركات. ولكن من الضروري الأخذ في الاعتبار بعض التحديات المحتملة مثل ضمان التواصل الفعال وإدارة الوقت والإشراف عن بعد والحفاظ على روح الفريق.

يعتبر العمل عن بعد طريقة متطورة لتنظيم العمل وتنفيذه وتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والعملية للموظفين ومع استخدام التكنولوجيا المناسبة وتطبيق سياسات وإجراءات فعالة يمكن للمنظمات الاستفادة من فوائد العمل عن بعد وتحقيق النجاح في بيئة العمل الحديثة.

يعرف العمل عن بعد على انه احد أنماط العمل التي تتيح للموظفين أداء مهامهم الوظيفية بعيدا عن الإطار التقليدي للعمل حيث يمكن للموظفين العمل من أي مكان يتوفر فيه إنترنت وتشمل تقنيات العمل عن بعد البريد الإلكتروني والمحادثات الفورية والمكالمات الصوتية والمرئية والتطبيقات والأدوات التعاونية عبر الإنترنت مثل منصات العمل الجماعي وأنظمة إدارة المشاريع.

العمل عن بعد **work remotely** هو نظام حديث نسبيا يعني أن يعمل الموظف والمدير له او الإدارة عامة من كائنين مختلفين سواء كان هذا المكان المنزل أو مدينة أخرى أو دولة أخرى او من أماكن العمل المشتركة العمل عن بعد هو نظام مستمر طويل الأمد خاصة في ضوء العالم الحديث المتغير باستمرار.

نظرا لأن التكنولوجيا كانت عاملا تمكينيا في أماكن العمل أصبح أصحاب العمل الآن مفوضين لتوظيف وإدارة القوى العاملة التي لم تعد مقتصرة على مكاتب من الطوب إلى جانب ذلك اجبر وباء كوفيد19 الموظفين البقاء في المنزل والعمل من المنزل حتى لو كانت شركاتهم تفضل أسلوب العمل داخل المكتب.

على الرغم من أن العمل عن بعد يتمتع بمجموعة من المزايا إل انه ليزال يمثل تحديا لمديري الشركات الذين ينفذون سياسات العمل عن بعد لأول مرة.

وفقا لبحث حديث اجرتة جمعية إدارة الموارد البشرية يجد مايقرب 71٪ من الموظفين صعوبة في التكيف مع العمل عن بعد وممارسة الأعمال التجارية. (كتابة بكة) 8 يونيو 2024

تزايد العمل عن بعد بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة وهذا التحويل الجذري في طبيعة العمل له تأثيرات كبيرة على الشركات وموظفيها.

ومن ناحية يسهم العمل عن بعد في زيادة مرونة العمل وتحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين.

كم يقلل من تكاليف التشغيل بالنسبة للشركات مثل الإيجارات. والتكاليف اللوجستية.

من ناحية أخرى يواجه العمل عن بعد تحديات مثل صعوبة الحفاظ على الثقافة التنظيمية وتحديات في التواصل والتنسيق بين الفرق. بالإضافة إلى مخاوف حول إنتاجية الموظفين ومراقبتهم.

التأثير الشامل للعمل عن بعد يعتمد بشكل كبير على كيفية تبني الشركات لهذا النموذج وإدارتها للتحديات المرتبطة به.

أصبح العمل عن بعد أحد الظواهر البارزة في البيئات المهنية الحديثة.

ومع جائحة كورونا أجبرت الشركات على تبني نماذج جديدة لضمان استمرارية الأعمال.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير العمل عن بعد على الشركات من زوايا متعددة بما في ذلك الإنتاجية والتكلفة والثقافة التنظيمية والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين.

ومن خلال البحث سنسلط الضوء على الفوائد المحتملة للعمل عن بعد مثل زيادة المرونة وتقليل التكاليف التشغيلية في الوقت نفسه سنناقش التحديات المرتبطة بهذا النموذج بما في ذلك الصعوبات في التواصل والتنسيق وتأثيره على الابتكار والتعاون الجماعي.

يهدف البحث إلى تقديم رؤية شاملة تساعد الشركات على فهم الآثار المتعددة للعمل عن بعد وتحديد الاستراتيجيات الأمثل لتبنيها بنجاح. بما يضمن تحقيق أقصى استفادة منه مع تقليل التحديات المحتملة.

العمل عن بعد يقوم بعدة فوائد مثل مرونة أكبر في جداول العمل وتقليل الوقت المستغرق في التنقل وخفض التكاليف التشغيلية للشركات.

ويسهم في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين مما يؤدي إلى زيادة رضاهم وإنتاجيتهم.

1.2. مشكلة الدراسة

يتضمن العمل عن بعد بقدر كبير من الحرية بما يمكن أن يتسبب بمشاكل في إنتاجية الموظفين غير المعتادين على العمل دون إشراف مباشر من رئيس العمل تعطل مشاكل الإنتاجية تنظيم المهام خلال اليوم وتصبح من إدارة توازن الحياة والعمل.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

النتاجية والكفاءة: توجد آرا متبانية حول مدى تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية بعض الدراسات تشير إلى زيادة الإنتاجية بسبب تقليل وقت التنقل والمرونة في الجدول الزمني وتشير أخرى الى انخفاضها بسبب التشتت المنزلي وصعوبة التفريق بين وقت العمل والراحة .

التفاعل الاجتماعي والروح الجماعية: العمل عن بعد قد يؤدي الى تقليل التفاعل الشخصي بين الزملاء مما يؤثر على الروح الجماعية والتعاون بين الفريق

التكنولوجيا والبنية التحتية: الفجوات في التكنولوجيا أو البنية التحتية تعوق فعالية العمل عن بعد عدم توفر اتصال انترنت قوي او أجهزة قوية ملائمة يمكن ان يحد من القدرة على العمل بفعالية

التطوير المهني والتدريب: قد يكون من الصعب تقديم التدريب والتطوير المهني بشكل فعال عن بعد

الثقافة التنظيمية: بناء والمحافظة على ثقافة تنظيمية قوية قد يكون تحديا عندما يكون معظم الفريق يعمل عن بعد

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

إدارة الوقت والتنظيم: الموظفون الذين يعملون عن بعد قد يواجهون صعوبة في تنظيم وقتهم وإدارة مهامهم بفعالية

التواصل والتنسيق: التواصل الفعال بين أعضاء الفريق يعتبر تحديا كبيرا في العمل عن بعد وقد يؤدي اختلاف الوقت الى صعوبة عقد الاجتماعات

الأمن السيبراني وحماية البيانات : العمل عن بعد يتطلب تأمين الجهازه والشبكات المستخدمة لحماية البيانات الحساسه

مراقبة الأداء : تقييم أداء الموظفين يكون اكثر تعقيدا في بيئة العمل عن بعد من الصعب مراقبة مدى التزام الموظفين

التوازن بين العمل والحياة الشخصية : قد يعاني الموظفون من صعوبة في التوازن بين العمل والحياة الشخصية يؤدي ذلك الى زيادة التوتر والجهد

المساحة المادية للعمل :ليس لدى جميع الموظفين مساحات مخصصة ومريحة للعمل في المنزل قد تؤثر على تركيزهم ونتاجهم

التدريب والتطوير:توفير فرص التدريب والتطوير المهني قد يكون اقل فعالية عند تنفيذه عن بعد.

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية عن الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :
،،ماهو تأثير العمل عن بعد على إداء المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة في مدينة الرياض ؟،،

1.3. أهمية الدراسة :

أهمية دراسة العمل عن بعد وذلك لزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف وجذب المواهب والاستجابة للآزمات والتوازن بين العمل والحيلة الشخصية والتنوع والشمول والاستدامة البيئية وتحديات الإدارة وتهدف هذه الدراسة لتحقيق مايلي:

1.3.1. على المستوى النظري:

تحليل الإنتاجية وتطوير النماذج لقياس وتحليل الإنتاجية في بيئات العمل المختلفه التحفيز والرضاء الوظيفي توفر بيئة عمل عن بعد لفحص نظريات التحفيز والرضاء التفاعل الاجتماعي وإدارة الفرق عن بعد تساهم في تطوير نماذج إدارة فعالة للفرق عن بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية العدالة والشمول يقدم فرصة لدراسة العدالة في مكان العمل الاقتصاد التنظيمي تحليل العمل عن بعد من منظور نظري يمكن ان يوفر رؤى جديدة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

زيادة الإنتاجية والكفاءة تقليل التكاليف التشغيلية جذب المواهب المرونة والاستجابة للآزمات تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية الوصول الى أسواق جديدة التحسين المستمر وتبني التكنولوجيا الستدامة البيئية التواصل والتعاون الفعال .

1.4. أسئلة الدراسة:

سؤال البحث الرئيسي : ،،ماهو تأثير العمل عن بعد على إداء المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة في مدينة الرياض ؟،،

1-ماهي الفوائد المحتملة للعمل عن بعد بالنسبة لإدارة المنظمة ؟

2-كيف يؤثر العمل عن بعد على الإنتاجية ؟

3-ماهي تأثيرات العمل عن بعد على رضا الموظفين؟

4-كيف يمكن أن يقلل العمل عن بعد من تكاليف التشغيل ؟

5-ماهي التحديات التي تواجهها إدارة المنظمة عند تطبيق نظام العمل عن بعد ؟

6-ماهي التحديات التقنية التي قد تواجهها المنظمة ؟

7-كيف يمكن إدارة عملية التوظيف والتدريب عن بعد ؟

1.5. أهداف الدراسة

تحديد الفوائد المحتملة للعمل عن بعد على إداء الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة.

استكشاف كيفية تأثير العمل عن بعد على رضا الموظفين ومستوى التفاعل بينهم لدى الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة .

تحديد التحديات والصعوبات التي تواجه إدارة الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة في تطبيق العمل عن بعد .

دراسة تأثير العمل عن بعد على ثقافة الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة والروح الجماعية.

تحديد العقبات التكنولوجية التي قد تعيق تطبيق العمل عن بعد لدى الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة.

تحليل تأثير العمل عن بعد ع تقييم الأداء وتقديم الملاحظات لدى الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة.

1.6 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية H

الإنتاجية والأداء للشركة والعمل عن بعد يزيد من إنتاجية الموظفين بسبب تقليل التشتت وزيادة التركيز .

الفرضية الفرعية الأولى Ha

الرضا الوظيفي العمل عن بعد يزيد من رضا الموظفين بفضل مرونة في جداول العمل وتقليل وقت التنقل .

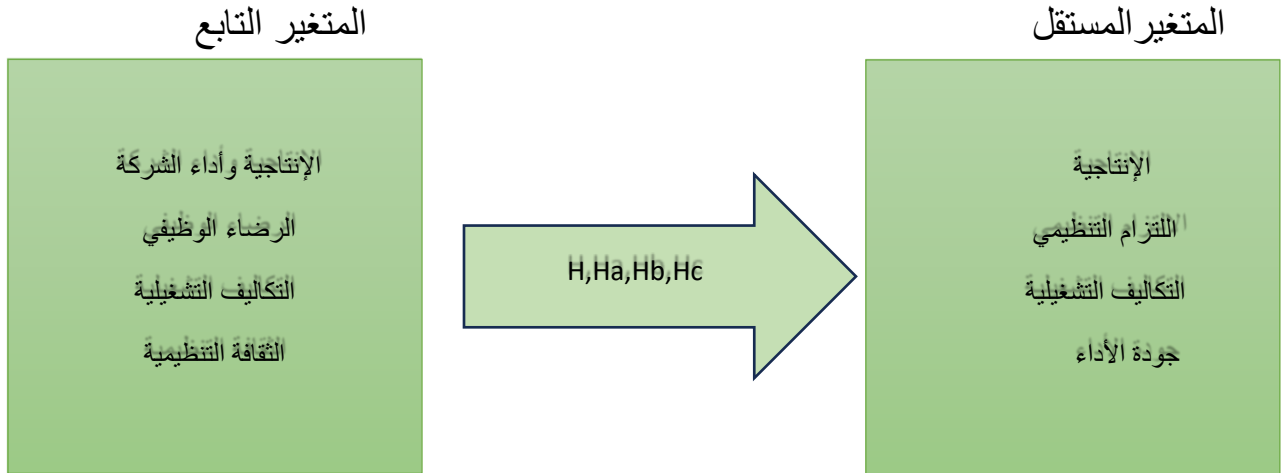
الفرضية الفرعية الثانية Hb

التكاليف التشغيلية يؤدي العمل عن بعد الى تقليل التكاليف التشغيلية للشركة مثل تكاليف الاجار والطاقة .

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

العمل عن بعد يؤثر على الثقافة المؤسسية وثقافة الشركة ويقلل من الشعور بالانتماء بين الموظفين.

1.7. نموذج الدراسة



تم التصميم بواسطة : الباحث (الشكل1)

9.1. الدراسة الميدانية

الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة (داتا سيرف) هي شركة سعودية م تقدم شركة داتا 1998 وطنية رائدة في تقديم حلول تقنية للمعلومات تأسست عام سيرف خدماتها في كافة القطاعات الحكومية المختلفة وتوظف كفاءات من جميع انحاء العالم مؤهلين ومعتمدين من قبل الموردين ومزودي التقنيات القياسية) مثل أي بي أم ،اوراكل ، مايكروسوفت ، أدوبي ،.... (نقدم فخدماتنا المميزه بمستوها العالمي وفرق العمل المحلية المقيمة وذلك لتاكيدسرع وجوده وإنجاز المشاريع ونجاحها.

في داتا سيرف كمقدمي حلول تقنية متخصصه يفهمون مدى أهمية عملية توصيل ودعم حلول متكاملة من البدايه للنهايه لعملائهم ويعلمون مدى أهمية وقيمة الموردين الجيدين والمساندين في لعب دور هام لتحقيق هذا الهدف ويعملون مع مجموعة مميزة من الموردين العالميين ويعملون با استمرار وعن كثب للتأكد من تطبيق وتشغيل الحلول المقدمة بشكل سليم.

ورويتهم تقديم حلول الكترونية متقدمة في السوق السعودي للمساهمة في تطبيق خطة التحول الرقمي وبناء مجتمع رقمي وحكومة رقميه.

ومجالاتها الخدمات والاستشارات في مجال تكنولوجيا المعلومات.
ومقرها مدينه الرياض العليا
ومن هنا نبحث عن كيفية العمل عن بعد في شركة داتا سيرف وتأثير العمل عن بعد
على أداء الشركه وموظفيها.

10.1. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني :الاطار النظري

الفصل الثالث:منهجية البحث

الفصل الرابع:التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة:

في السنوات الأخيرة أصبح العمل عن بعد ليس مجرد اتجاه عابر بل تحول إلى نموذج عمل دائم اعتمدته العديد من الشركات لأعمالها وموظفيها من جهة أتاح العمل عن بعد للشركات فرصة الوصول إلى مجموعة أكبر من المواهب من مختلف الأماكن مما عزز الابتكار وزاد من الإنتاجية ومن جهة أخرى فرض هذا النموذج تحديات جديدة تتعلق بإدارة الفرق عن بعد والحفاظ على ثقافة الشركة وضمان التواصل الفعال يتناول هذا البحث تأثير العمل عن بعد على الشركات مع التركيز على الفوائد التي يمكن أن تجنيها الشركات من اعتماد هذا النموذج وكذلك التحديات التي يجب عليها مواجهتها لضمان استدامة نجاحها في ظل هذا التحول.

ومع تسارع وتيرة التقدم التكنولوجي وتزايد الاعتماد على الانترنت في حياتنا اليومية أصبح العمل عن بعد خيارا استراتيجيا للعديد من الشركات لم يعد الامر مقتصرًا على كونه حلا مؤقتا للتعامل مع الازمات بل بات نموجا مستداما يتيح للموظفين مرونة أكبر في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل هذه التحولات أدت إلى إعادة تشكيل ديناميكيات العمل التقليدية وفرضت تحديات وفرص جديدة على الشركات .

2.2. المتغير المستقل: العمل عن بعد

تعريفه: يقصد بالعمل عن بعد قيام العاملين المعيّنين بدوام كامل بالعمل جزئيا من موقع بعيد جغرافيا عن المنظمة معتمدين في ذلك على تكنولوجيا المعلومات ويضيف بعض الباحثين المستقلين (freelancers) والفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص (self-employed) الى هذا التعريف .إل ان اغلبية العاملين يستبعدونهم ويركزون فقط على العاملين بدوام كامل ويعملون جزئيا من مكتن بعيد سواء في المنزل او أي مكان اخر. ويتفق هذا البحث مع معظم الباحثين ويركزون فقط على العاملين بدوام كامل لكنهم يعملون جزئيا من مكان بعيد كعاملين عن بعد.

تطوراتاه: قد ابرزت العديد من الأبحاث النتائج المختلطة للعمل عن بعد سواء للأفراد او المنظمات فهناك اتجاه من الأبحاث أوضح كيف ان العمل عن بعد يتيح الشعور بالاستقلالية والمسؤولية ومن ثم يعزز الدوافع والرضاء الذاتي إذ يصبح العاملون عن بعد أكثر إنتاجية ومن ثم يتولد لديهم رضاء وظيفي عندما يكون لديهم نظرة إيجابية للعمل عن بع د كما إشارات الأبحاث ان العمل عن بعد يقلل من الوقت والمال الذي ينفقة العاملون على التنقل وبالتالي يقلل من التكاليف الشخصية والتشتت وضغوط العمل فضلا عن السماح بجدولة الوقت بشكل مرن يسمح بالمشاركة في أنشطة أخرى غير متعلقة بالعمل ويمكن للعمل عن بعد ان يقلل الصراع بين العمل والسرة ويحسن الرفاهية النفسية خاصة عندما يكون العامل قادرا على التحكم في مكان وزمان وأسلوب انجاز المهام مع وجود زملاء داعمين لهم.

أبعاده: أشار العديد من الباحثين ان العمل عن بعديؤدي الى انخفاض معدلات التغيب عن العمل وزيادة جذب المواهب والحفاظ بها وزيادة المشاركة والتفاعل وانخفاض نوايا ترك العمل وزيادة المشاركة والتفاعل وزيادة الالتزام الوظيفي وتحسين الإنتاجية وجودة العمل وسرعة الاستجابة للعملاء والحداث غير المتوقعة واوضح ان العمل عن بعد يقلل تكاليف العمل وضغوط الزملاء ويتغلب على الحواجز الجغرافية.

نظرياته:ترتكز فكرة العمل عن بعد يمثل احد العوامل المؤثرة التي يمكن ان تفرض تغييرات او تأثيرات معينة على المتغيرات الأخرى في بيئة العمل عن بعد كمتغير مستقل بمعنى انه عنصر يمكن التحكم فيه او تغييره والنظرية التي يمكن ان تدعم دراسة العمل عن بعد كمتغير مستقل تشمل نظرية الاعتماد على الموارد وتفترض هذه النظرية ان المنظمات تعتمد على الموارد الخارجية مثل التكنولوجيا والتصالات التي تمكن من تنفيذ سياسات العمل عن بعد ويمكن النظر الى العمل عن بعد كاستراتيجية لادارة الموارد وتخفيف الاعتماد على الموقع الجغرافي التقليدي.

نظرية التنظيم المرن تشير الى ان العمل عن بعد هو احد اشكال التنظيم المرن الذي يسمح للموظفين بالعمل من أماكن متنوعة وخارج المقر الرئيسي للشركة .

نظرية التوازن بين العمل والحياة تشير ان العمل عن بعد يمكن ان يعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين من خلال السماح بالعمل عن بعد تستطيع الشركات تلبية احتياجات الموظفين بشكل افضل.

نظرية التكامل الاجتماعي والتكنولوجي تشير ان العمل الفعال يعتمد على. التكامل بين الأنظمة الاجتماعية مثل فرق العمل والثقافة المؤسسية والتكنولوجيا مثل أدوات الاتصال والعمل عن بعد.

2.3. المتغير التابع تأثير العمل عن بعد على أداء المنظمة في شركة الوطنية للحول المتكامله داتا سيرف

1. تعريفه

المتغير التابع (Dependent Variable) هـ و المتغير الذي يتم قياسه في تجربة أ و دراسة بحثية لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة عليه. في سياق شركة IT مثل “داتا سيرف”، يمكن أن يكون المتغير التابع هـ و “جودة الأداء” أ و “الكفاءة التشغيلية” أ و “الرضا الوظيفي”.

داتا سيرف: إذا كانت “داتا سيرف” تقوم بتقييم تأثير سياسات العمل عن بعد، فإن المتغير التابع قد يكون “جودة الأداء الفني” للعاملين.

تؤمن شركة DataServe بأن نجاح أي مشروع يتطلب إدارة احترافية للمشاريع. ويشمل ذلك من بين العديد من الأنشطة تحديد نطاق المشروع والتخطيط الفعال، والتوثيق، والجدولة، وتحديد التكاليف، والتحكم، وتحديد المخاطر.

ولهذا السبب، تعتمد شركة DataServe على منهجية معترف بها دوليًا لإدارة المشاريع والتي تستند إلى معهد إدارة المشاريع (PMI) المعترف به والمعتمد عالميًا. بالإضافة إلى ذلك، أنشأت شركة DataServe منذ تأسيسها مكتب إدارة المشاريع لأداء هذه المهمة. تقدم شركة DataServe خدمات إدارة المشاريع كجزء أساسي من جميع العروض الرئيسية التي تقدمها الشركة مباشرة. كما يمكننا تنفيذ خدمات إدارة المشاريع فقط عند الطلب وترك التنفيذ لأطراف ثالثة أو مقاولين من الباطن. وفقًا لمنهجية PMI، تقدم DataServe المشاريع على مدار 5 مراحل رئيسية على النحو التالي: مرحلة البدء مرحلة التخطيط مرحلة التنفيذ مرحلة التحكم مرحلة الإغلاق.

تطورات المتغير التابع في بيئة IT :

مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تأثرت الشركات مثل “داتا سيرف” بشكل كبير بالتحولات الرقمية. هذا التطور يشمل:

انتقال الأعمال إلى السحابة (Cloud Migration): أدى هذا التطور إلى تغيير في كيفية قياس الأداء والكفاءة، حيث أصبحت الشركات تعتمد بشكل متزايد على الحلول السحابية لتعزيز الإنتاجية. الأتمتة والذكاء الاصطناعي: استخدام الأتمتة والذكاء الاصطناعي لتحسين جودة العمليات والأداء. العمل عن بعد: فرضت جائحة COVID-19 توجهًا كبيرًا نحو العمل عن بعد، مما أثر على كيفية إدارة الأداء والرضا الوظيفي.

الاحتراف يتضمن من بين العديد من الأنشطة تحديد النطاق والتخطيط الفعال والتوثيق والجدولة والتكلفة والتحكم في المخاطر وتحديد التسليم المشروع. نقوم بتسليم المشاريع من خلال تضمين (مرحلة البدء ومرحلة التخطيط ومرحلة التنفيذ ومرحلة التحكم ومرحلة الإغلاق).

مجال المعرفة

ركز مكتب إدارة المشاريع لدينا على المراحل الرئيسية ومجالات المعرفة التي تهم في الغالب مشاريع تكنولوجيا المعلومات. فه و يدمج البدء في مرحلة رئيسية واحدة.

تكلفة محسنة

يعمل مكتب إدارة المشاريع DataServe عن كثب مع العميل للوصول إلى أفضل الممارسات لتسليم المشروع في حدود التكلفة والوقت والجودة المقترحة.

أبعاد هـ

في سياق شركة IT مثل “داتا سيرف”، يمكن تقسيم أبعاد المتغير التابع كما يلي:

جودة الأداء: يشمل هذا البعد دقة وكفاءة الحلول التقنية التي تقدمها الشركة ومدى رضا العملاء عن هذه الحلول. الكفاءة التشغيلية: يتعلق بمدى استخدام الموارد المتاحة بشكل فعال لتحقيق أهداف الشركة. الابتكار والإبداع: يتعلق بقدرة الشركة على تطوير حلول جديدة وتحسين المنتجات أو الخدمات الموجودة. الرضا الوظيفي: يشمل مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل والفرص المتاحة لهم لتطوير مهاراتهم.

نظريات مرتبطة بالمتغير التابع:

هناك عدة نظريات يمكن تطبيقها لفهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على المتغير التابع في شركة مثل “داتا سيرف”:

نظرية الأنظمة (Systems Theory): تنظر إلى الشركة كنظام متكامل حيث تؤثر كل أجزاء النظام (التكنولوجيا، الأشخاص، العمليات) على بعضها البعض. في هذا السياق، يتم تقييم كيف تؤثر التغييرات في التكنولوجيا أو العمليات على جودة الأداء.

نظرية الحوافز (Motivation Theory): تنظر في كيفية تأثير عوامل مثل التعويضات، التقدير، وفرص التطوير على الرضا الوظيفي والأداء.

نظرية الإدارة العلمية (Scientific Management): تركيز على تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال تحليل وتبسيط المهام والعمليات، والتي تعد جوهرية في بيئة IT.

نظرية الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Theory): تنظر في كيفية تأثير ظروف العمل، الثقافة التنظيمية، وفرص النم و على رضا الموظفين وأدائهم.

تطبيقات عملية في “داتا سيرف”:

قياس الأداء: “داتا سيرف” قد تعتمد على أدوات محددة لقياس الأداء مثل مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) التي تقيس جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

تحليل الكفاءة: استخدام أدوات تحليل البيانات لفهم مدى كفاءة العمليات وتحديد نقاط التحسين.

التحفيز والرضا: تطبيق استراتيجيات تحفيزية لتعزيز رضا الموظفين، مثل تطوير برامج تدريبية أو توفير حوافز مالية.

شركة مثل “داتا سيرف” تعتمد على فهم عميق للمتغيرات التابعة مثل جودة الأداء والرضا الوظيفي لتحديد استراتيجياتها وتحقيق أهدافها. التطورات التكنولوجية والنظريات الإدارية الحديثة تلعب دورًا كبيرًا في كيفية إدارة هذه المتغيرات وضمان تحسين مستمر في الأداء والكفاءة Dataserve هي الشريك المفضل للعديد من الشركات الرائدة في العالم والشركات الصغيرة والمتوسطة ومنافسي التكنولوجيا. نحن نساعد الشركات على رفع قيمتها من خلال تطوير البرامج المخصصة وتصميم المنتجات وخدمات ضمان الجودة والاستشارات. نتيج لك خدمة تصميم المنتج لدينا إنشاء نماذج أولية واختبار أفكارك والتحقق منها.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

النتاجية والأداء الوظيفي العلاقة المتوقعة قد يؤدي تبني سياسات العمل عن بعد إلى تحسين إنتاجية الموظفين من خلال توفير بيئة عمل مرنة تقلل من التوتر والرهاق المرتبط بالتنقل اليومي ومع ذلك يمكن ان تكون هناك تحديات تتعلق بمراقبة الأداء وإدارة الوقت والدراسة المحتملة وهي قياس الأداء الوظيفي قبل وبعد تطبيق سياسات العمل عن بعد لتحديد تأثيره على إنتاجية الموظفين.

رضاء الموظفين والاحتفاظ به م العلاقة المتوقعة العمل عن بعد قد يعزز رضا الموظفين من خلال توفير توازن افضل بين العمل والحياة الشخصية مما قد يؤدي الى زيادة ولئهم للشركة وتقليل معدلات الدوران الوظيفي واجراء استبيانات دورية لقياس رضاء الموظفين وتحليل مدى تأثير العمل عن بعد على رغبتهم في البقاء في الشركة.

التكلفة التشغيلية العمل عن بعد يمكن ان يقلل من التكاليف التشغيلية المرتبطة بالمكاتب كتل الإيجارات والمرافق ولكن قد يكون هناك تكاليف إضافية تتعلق بالتكنولوجيا ودعم الموظفين عن بعد والدراسة المحتملة مقارنة التكاليف التشغيلية للشركة قبل وبعد تطبيق سياسات العمل عن بعد.

ثقافة الشركة والتواصل الداخلي العلاقة المتوقعة العمل عن بعد قد يؤثر على ثقافة الشركة والتواصل

الداخلي حيث قد يؤدي غياب التفاعل الشخصي الى ضعف الروابط بين الموظفين وتحديات في الحفاظ على ثقافة الشركة والدراسة المحتملة تحليل كيفية تأثير العمل عن بعد على ديناميكيات الفرق وثقافة الشركة من خلال مقابلات مع الموظفين والمشرفين.

الابتكار والتعاون على الرغم من ان العمل عن بعد يوفر مرونة قد يؤثر سلبيًا على التعاون بين الفرق والابداع اذا لم يتم استخدام الأدوات المناسبة لتشجيع التواصل المستمر والدراسة المحتملة تقييم الابتكار والتعاون من خلال دراسة المشاريع الجماعية وقياس مدى تفاعل الفرق في بيئة العمل عن بعد .

1. الانماط

أنماط العمل والإنتاجية: يمكن ملاحظة تغيرات في أنماط العمل بعد تطبيق سياسة العمل عن بعد. قد يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة مرونة الموظفين في إدارة وقتهم، مما يتيح لهم العمل في الأوقات التي يكونون فيها أكثر إنتاجية. ومع ذلك، قد تظهر أنماط سلبية مثل التأجيل أو صعوبة الفصل بين الوقت الشخصي ووقت العمل.

تحليل: يمكن لداتا سيرف مراقبة التغيرات في أنماط العمل عبر تحليل بيانات الإنتاجية قبل وبعد العمل عن بعد. يمكن أن تظهر هذه التحليلات ما إذا كان هناك تحسن في الأداء أو ظهور أنماط جديدة تحتاج إلى إدارة. أنماط التواصل: العمل عن بعد يغير من أنماط التواصل داخل الشركة. قد يعتمد الموظفون بشكل أكبر على البريد الإلكتروني، الدردشة الفورية، والاجتماعات الافتراضية. لكن قد يؤدي هذا أيضًا إلى تقليل التواصل غير الرسمي الذي يحدث عادة في بيئة المكتب.

تحليل: دراسة كيفية تغير أنماط التواصل يمكن أن تكشف عن الحاجة إلى تقنيات جديدة أو سياسات لتعزيز التواصل بين الموظفين، مما قد يساعد في تقليل الفجوات والصراعات الناتجة عن ضعف التواصل. الصراعات والصراعات التنظيمية: قد تنشأ صراعات نتيجة للاختلافات في كيفية استقبال وتبني الموظفين لنموذج العمل عن بعد. على سبيل المثال، بعض الموظفين قد يجدون صعوبة في التكيف مع التكنولوجيا المطلوبة، أو قد يشعرون بالعزلة مقارنة بالعمل في المكتب.

تحليل: يمكن لداتا سيرف إجراء استبيانات دورية لتحديد مصادر الصراع التنظيمي والعمل على حلها من خلال توفير التدريب والدعم الفني اللازم.

الصراعات الثقافية: العمل عن بعد قد يؤدي إلى صراعات ثقافية، خصوصًا إذا كانت الشركة تعتمد على ثقافة مشتركة قوية وتعتمد على التفاعل الشخصي. غياب التفاعل اليومي يمكن أن يؤدي إلى تآكل هذه الثقافة بمرور الوقت. تحليل: تحتاج الشركة إلى دراسة كيف يؤثر العمل عن بعد على الثقافة المؤسسية والعمل على تعزيز قيم الشركة من خلال مبادرات تربط الموظفين بغض النظر عن مواقعهم الجغرافية.

الصراعات بين الفرق: يمكن أن تؤدي فرق العمل عن بعد إلى صراعات إذا لم يتم إدارة التوقعات بشكل جيد. على سبيل المثال، قد يكون هناك خلاف حول المواعيد النهائية أو حول مسؤوليات معينة إذا لم يكن التواصل فعالاً .

تحليل: ينبغي تقييم ديناميكيات الفرق بشكل منتظم وتوفير آليات لحل النزاعات بسرعة، مثل استخدام منصات إدارة المشاريع التي توفر الشفافية في المهام والمواعيد النهائية.

2. الفجوات فجوة المهارات:

قد تكشف سياسات العمل عن بعد عن فجوات في المهارات، حيث قد يفتقر بعض الموظفين إلى الكفاءة في استخدام أدوات العمل عن بعد مثل برامج المؤتمرات الافتراضية أو إدارة الوقت بكفاءة.

تحليل: يجب على الشركة تحديد هذه الفجوات وتقديم برامج تدريبية مخصصة لتعزيز مهارات الموظفين وضمان توافر المهارات اللازمة للعمل عن بعد بفعالية.

فجوة التواصل: العمل عن بعد قد يوسع الفجوة بين الإدارة والموظفين، حيث قد يشعر الموظفون بأنهم أقل اطلاعًا أو أقل دعمًا بسبب غياب التواصل الشخصي.

تحليل: يمكن لداتا سيرف تعزيز التواصل من خلال تحديثات دورية وشفافة من الإدارة، وزيادة استخدام الاجتماعات الافتراضية التي تشمل جميع الموظفين.
فجوة الأداء: قد تنشأ فجوة بين أداء الموظفين الذين يزدهرون في بيئة العمل عن بعد وأولئك الذين يواجهون صعوبة في التكيف معها، مما يؤدي إلى تباين في الإنتاجية.
تحليل: تحتاج الشركة إلى مراقبة أداء الموظفين بشكل فردي وتقديم دعم إضافي لأولئك الذين يعانون من صعوبات، لضمان عدم توسيع فجوة الأداء.

2.4. الخاتمة

في ختام هذا البحث يتضح ان العمل عن بعد قد اصبح جزءا لیتجزأ من استراتيجيات العمل الحديثة وخاصة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة والمتغيرات في متطلبات سوق العمل من خلال دراسة تأثير العمل عن بعد على الشركة الوطنية للحلول المتكاملة داتا سيرف تبين ان لهذا النموذج العديد من الفوائد مثل زيادة رضاء الموظفين وتوفير مرونة في العمل وتحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية بالإضافة الى تقليل التكاليف التشغيلية من خلال تقليل الحاجة الى مساحات مكتبية كبيرة او من خلال تخفيض النفقات المرتبطة بالصيانة والخدمات المساندة ويقلل من الضغوط النفسية والجسدية المرتبطة بالتنقل اليومي الى مكان العمل ومع ذلك فان هذه الفوائد لتخلو من التحديات حيث يمكن ان يؤثر العمل عن بعد على ثقافة الشركة وارتفاع الفرق مما يستلزم اعتماد استراتيجيات فعالة لتعزيز التواصل والابتكار بين الموظفين.

ومن المهم أيضا الإشارة الى ان نجاح العمل عن بعد يعتمد بشكل كبير على قدرة الشركة على تكيف استراتيجياتها وسياساتها مع هذا النموذج الجديد يجب ان تركز الشركة على توفير التدريب اللازم للموظفين والمديرين على حد سواء لتمكينهم من استخدام الأدوات التكنولوجية بكفاءة بالإضافة الى تطوير أساليب جديدة لقياس الأداء وإدارة الفرق عن بعد .

علاوة على ذلك يتطلب من الشركة الوطنية للحلول المتكاملة داتا سيرف تبني نهج مرن وقابل للتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل حيث إن استمرار النجاح في هذا النموذج يتطلب تقييما دوريا للممارسات والسياسات المتبعة وأجراء التعديلات اللازمة بناء على ملاحظات الموظفين ونتائج الأداء.

في النهاية يمكن القول ان العمل عن بعد يقدم فرصة هائلة لشركة الوطنية للحلول المتكاملة داتا سيرف ليس فقط للتكيف مع المتغيرات الحالية ولكن أيضا لتمييز في سوق العمل من خلال تبني نموذج عمل مرن ومستدام ومع ذلك فان تحقيق أقصى استفادة من هذا النموذج يتطلب مزيجا من التخطيط الاستراتيجي الابتكار المستمر والالتزام برعاية الموظفين ورضاهم بذلك يمكن للشركة ان توسس لبيئة عمل مستقبلية تكون قادرة على مواجهة التحديات وتحقيق النجاح المستدام.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

1.3 المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقق من (تأثير العمل عن بعد على إداء المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة) وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات وطرق جمع البيانات وأنواع البيانات وطرق واجرات تحليل البيانات.

2.3: التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

في الدراسات البحثية تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح يصف التعريف الجرائي كيفية قياس متغير او ملاحظة او التلاعب به ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها.

1.2.3: تأثير العمل عن بعد

هي الإجراءات المنظمه التي يتبعها الباحث لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بالعمل عن بعد للوصول الى نتائج موثوقة والهدف منها تحليل تاثير العمل عن بعد على بعض جوانب الشركة مثل الأداء التنظيمي ورضاء الموظفين ومنها التصميم البحثي وهي الطريقه التي يتم من خلالها تنظيم وتخطيط البحث مثل اختيار نوع الدراسة وتحديد نوع البيانات التي سيتم جمعها ومنها اختيار عينة الدراسة من مجموعه من افراد والموظفين الذي سيتم جمع البيانات منهم.

أو اختيار عينة عشوائية من الموظفين الذين يعملون داخل شركة داتا سيرف وتحديد حجم العينة حسب عدد الموظفين ونسبه العاملين عن بعد. والمتغير المستقل هو من العوامل التي يعتقد انها تؤثر على نتائج العمل عن بعد مثل بيئه العمل وعدد ساعات العمل ووسائل التواصل .

ومنها تحليل البيانات وهي العملية التي يتم فيها تنظيم وتفسير المعلومات التي جمعت من اجل الوصول الى استنتاجات ودلت علمية واستخدام برامج إحصائية مثل SPSS او EXCEL وتحليل التكرارات المتوسطات والانحراف المعياري لاستنتاج اثر العمل عن بعد على المتغيرات التابعة.

2.2.3: تاثيره على أداء المنظمه في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكامل ة

يعرف أداء الشركة على انه كفاءة وانتاجية الموظفين في انجاز المهام ومدى تحقيق الشركة ل أهدافها المالية والتشغيلية وخدمة العملاء.

ويمكن قياس أداء الشركة با استخدام مجموعه من مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وهي تشمل الإنتاجية والفردية والجماعية مثل عدد المهام المنجزه في فترة محدده ورضاء العملاء من خلال استطلاعات راي العملاء حول جودة الخدمة ومعدل الخطأ والجودة من خلال حساب نسبة الأخطاء او الملاحظات السلبية في أداء الفريق ومعالجتها با استخدام الحصائيات لتحليل العلاقة بين أداء الموظفين واثر العمل عن بعد ومنها التكاليف التشغيلية للشركة قبل وبعد تطبيق نظام العمل عن بعد مثل تكاليف المعدات والبرمجيات والبنية التحتية التقنية وقياسها عن طريق مقارنه التكاليف قبل وبعد تطبيق النظام العمل عن بعد والتركيز على تكاليف التكنولوجيا وأدوات التواصل وتكاليف المرافق المكتبية واللوجستية التي تقل مع العمل عن بعد من خلال مراجعه السجلات الماليه للشركة وتحليل ميزانية التشغيل.

ومنها ملاحظه البيانات من خلال جمع الاستبيانات ومراجعة سجلات الأداء وتقارير التكلفة ومقابلات دورية لفهم انطباع الموظفين.

3.3: تصميم البحث

فلسفة البحث: الوضعية

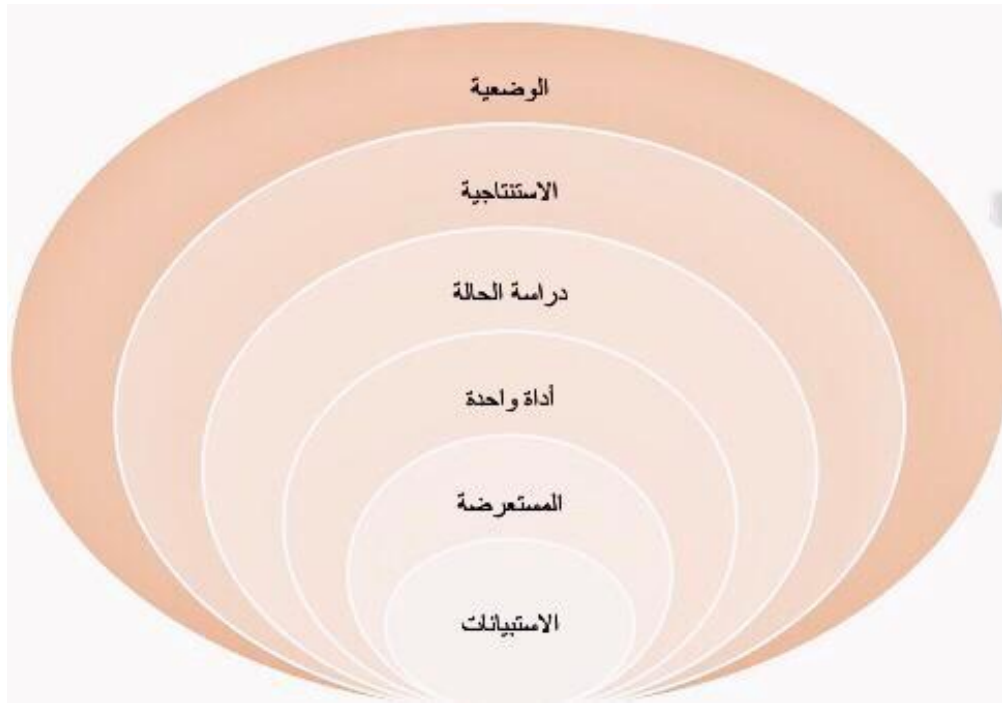
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الحادية

الأفق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات



(الشكل 2)

4.3 مجتمع البحث وطرق تقنيات اخذ العينات:

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها با الاضافه الى ذلك يوضح هذا الجزء والأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينه الدراسة وتحديد حجم العينه .

1.4.3 مجتمع الدراسة:

الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكامله داتا سيرف في مدينه الرياض وعدد الموظفين حدود 50 شخص ومنهم مدير تنفيذي ومدير موارد بشرية ومدير مالي وموظفين اخرين.

2.4.3 عينة البحث: يشمل مجتمع البحث على عينة من موظفين الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكامله حيث يتالف من 50 موظف.

3.4.3 طريقة وتقنيات اخذ العينة:

يتم اخذ العينات غير احتمالية وباستخدام العينات الملائمة عن طريق استبيان.

جدول رقم 1 (مجتمع البحث)

اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكامل ه	الادارة العليا	4
	الموظفين	45

المصدر الباحث (2024)

جدول رقم 2 (عينة البحث)

عينة البحث	حجم العينة
تستهدف الموظفين في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة	30- 50 موظف

المصدر الباحث (2024)

5.3 طريقة جمع البيانات :

يصف هذا القسم ادوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث وقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جميع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات ال بحث.

1.5.3: المتغير المستقل (العمل عن بعد)

اعتمد الباحث على الاستبيان من اجل قياس المتغير المستقل وذلك من حيث ثلاثة ابعاد وهي الإنتاجية وأداء الشركه والرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية مع الإجمالي 13عناصر للمتغير باكمله.حيث ان بعد الإنتاجية وأداء الشركة يتكون من 6 عناصر والرضا الوظيفي من 4 عناصر والثقافة التنظيميه من 3 عناصر نوع الأداة ليكرت موافق محايد غير موافق

جدول رقم 3 المتغير المستقل

المتغير	الابعاد	عدد البيانات	المرجع
تأثير العمل عن بعد على أداء المنظمة	الإنتاجية وأداء الشركة	6	Gajendran R.S harrison(2007)
	الرضا الوظيفي	4	جامعة احمد دارية ادراكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تلمساني عبدالكريم 2020- 2021
	الثقافة التنظيمية	3	دراسات تعزيز العمل عن بعد للرشافة التنظيمية من خلال القوة العاملة دكتور إيمان كرم العمشاوي
	المجموع	13	

بواسطة الباحث(2024)

المتغير	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
تأثير العمل عن بعد على أداء المنظمة	الإنتاجية وأداء الشركة	6	Gajendran R.S harrison(2007)
	الرضا الوظيفي	4	جامعة احمد دارية ادراكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تلمساني عبدالكريم 2020- 2021
	الثقافة التنظيمية	3	دراسات تعزيز العمل عن بعد للرشاقة التنظيمية من خلال القوة العاملة دكتور إيمان كرم العمشاوي
المتغير	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة	التكاليف التشغيلية	4	Gallacher,G,hossain ,i(2020)
	جودة الأداء	4	Apgar,m(1998) Bloom n,liang j.roberts (2015)

2.5.3: المتغير التابع (أداء الشركة الوطنية للحلول المتكاملة)

اعتمد الباحث على السبتيان من اجل قياس المتغير التابع (أداء الشركة) وذلك من حيث بعدين وهي التكاليف التشغيلية وجودة الأداء مع اجمالي 8 عناصر للمتغير با اكمله نوع الأداة ليكرات موافق محايد غير موافق

جدول رقم 4(المتغير التابع)

المتغير	الابعاد	عدد البانات	المرجع
في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة	التكاليف التشغيلية	4	Gallacher,G,hossain ,i(2020)
	جودة الأداء	4	Apgar,m(1998) Bloom n,liang j.roberts (2015)

بواسطة الباحث(2024)

6.3: أنواع البيانات:

استخدام الباحث العديد من المصادر في دراسة الحالية بهدف اختبار فروضها وتحقيق أهدافها كما هو موضح كا التي:

1.6.3 البيانات الأولية:

تمثلت المصادر الأولية المستخدمة في توزيع السبتيان حيث تم جمع البيانات وتحليلها من عينة البحث با استخدام البرنامج الحصائي SPSS وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة واستخلاص النتائج با استخدام الإحصائية المناسبة.

2.6.3 البيانات الثانوية:

تم البحث بشكل مكثف في دراسات سابقة ذات صلة بالموضوع البحث تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالت العلمية المنشورة ذات صلة.

ثم الطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للشركة.

7.3. طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى. كما، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتحديد الإصدار 28، لتحليل البيانات التي تم جمعها.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

تعد اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات التي تم جمعها واتساقها. صحة اختبارات تحليل العوامل الاستكشافية) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما يقصد بها القياس، بينما تقيم اختبارات الموثوقية اختبار كرونباخ ألفا) اتساق النتائج بمرور الوقت.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

7.3. الخاتمة:

في الختام يمكن القول إن هذه المنهجية تمثل الهيكل الأساسي الذي يُعتمد عليه لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل تأثير العمل عن بعد على أداء شركة "داتا سيرف". من خلال تحديد وتوضيح التعريفات الإجرائية للمتغيرات المستقلة والتابعة، وتحديد أدوات وأساليب جمع البيانات، تمكّننا من وضع أساس قوي لتحليل البيانات وفحص الفرضيات البحثية.

إن المنهجية المستخدمة، بما فيها تصميم الدراسة، أدوات جمع البيانات، وعينة الدراسة، تهدف إلى ضمان مصداقية ودقة النتائج، مما يساهم في تقديم فهم شامل وعميق للعوامل المؤثرة في أداء الشركة في سياق العمل عن بعد. وفي الفصول القادمة، سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها وتقديم النتائج والمناقشات، بما يساهم في بناء توصيات علمية ومدرسة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية المستقبلية.

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

1.4 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً شاملاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال استبيانات موجهة 28 الإصدار SPSS إلى عينة الدراسة تم تحليل هذه البيانات إحصائياً باستخدام حزمة البرامج الإحصائية يبدأ الفصل بتحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم نظرة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية كما تم التحقق من صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات لضمان قوة الأدوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة باستخدام البرنامج ذاته، بما في ذلك تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار الزمني علاوة على ذلك، ولغرض اختبار فرضيات البحث والتأكد من هذا التحليل 28 الإصدار SPSS صحة نموذج الدراسة، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر يساعد في تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة ويقدم معلومات قيمة حول تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهم الظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة تدعم الفرضيات المطروحة

2.4 خصائص عينة الدراسة:

تم تصنيف مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة، والتي تتضمن المعلومات العامة الديموغرافية التالية:

- الجنس: ذكر – أنثى
- المؤهل العلمي: ثانوي – جامعي - دراسات عليا
- عدد سنوات الخدمة داخل الشركة: أقل من سنة، من 1 إلى 3 سنوات، من 4 إلى 6 سنة، أكثر من 6 سنوات
- المسمى الوظيفي: مدير تنفيذي - مديري مالي - مدير موارد بشرية - أخرى

يتم توضيح تصنيف العينة في الجدول والرسومات والفقرات التالية:

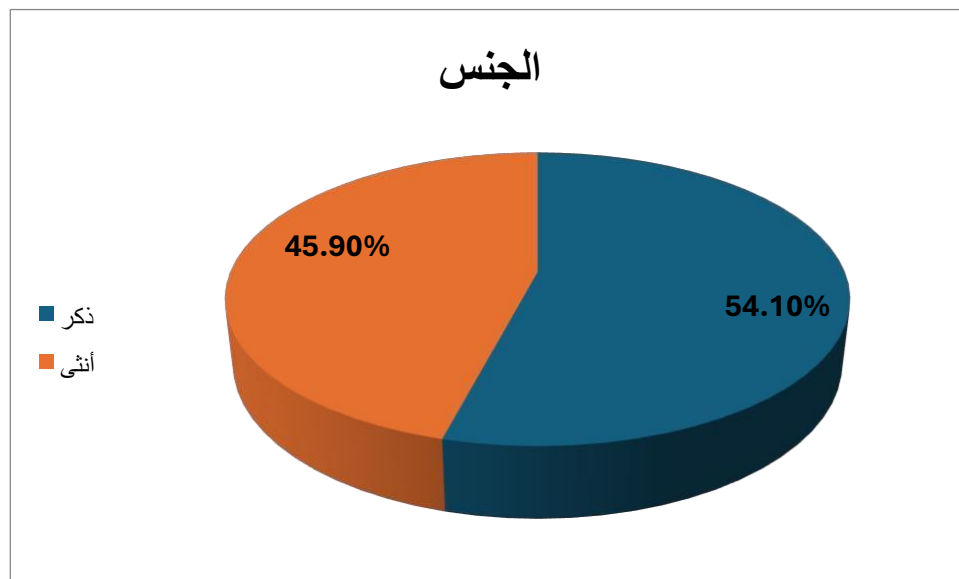
المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	20	54.1
	أنثى	17	45.9
كم سنة قضيت في الشركة	أقل من سنة	6	16.2
	من 1_3 سنوات	13	35.1
	من 4_6 سنوات	3	8.1
	أكثر من 6 سنوات	15	40.5
	ثانوي	7	18.9
المستوى التعليمي			

64.9	24	جامعي	
16.2	6	فوق جامعي دراسات عليا	

استنتاج جدول البيانات الشخصية

يتضمن هذا الجدول معلومات ديموغرافية تتعلق بالجنس، عدد سنوات الخبرة في الشركة، والمستوى التعليمي و المسمى الوظيفي لأفراد العينة. جدول رقم 5

1. الجنس:



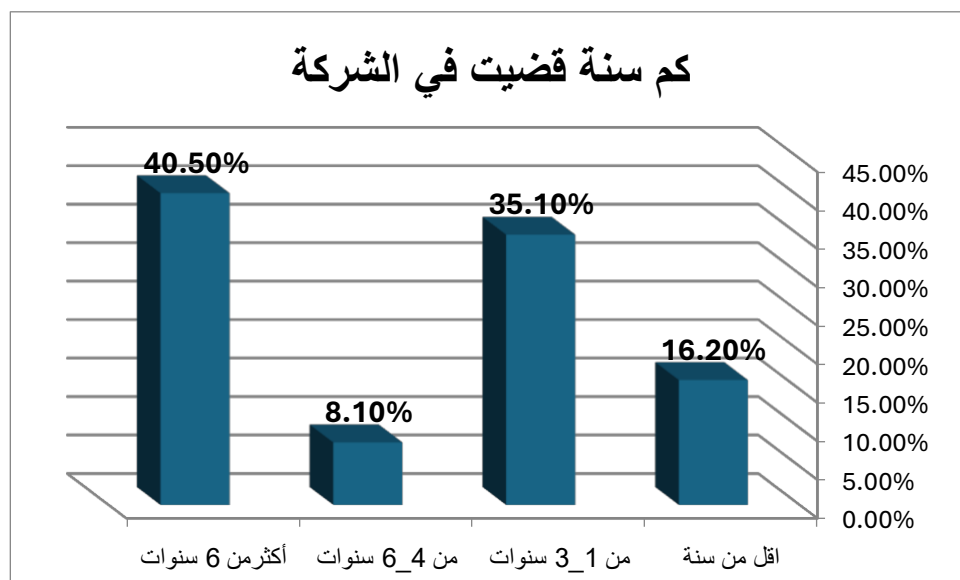
الشكل 3

○ من حيث الجنس، يظهر أن نسبة الذكور هي 1.54% (20 شخصاً) بينما تشكل الإناث 9.45%

17(

شخصاً). هذه النسب توضح توازناً نسبياً بين الذكور والإناث في العينة، مع زيادة طفيفة في نسبة الذكور.

2. عدد سنوات الخبرة في الشركة:

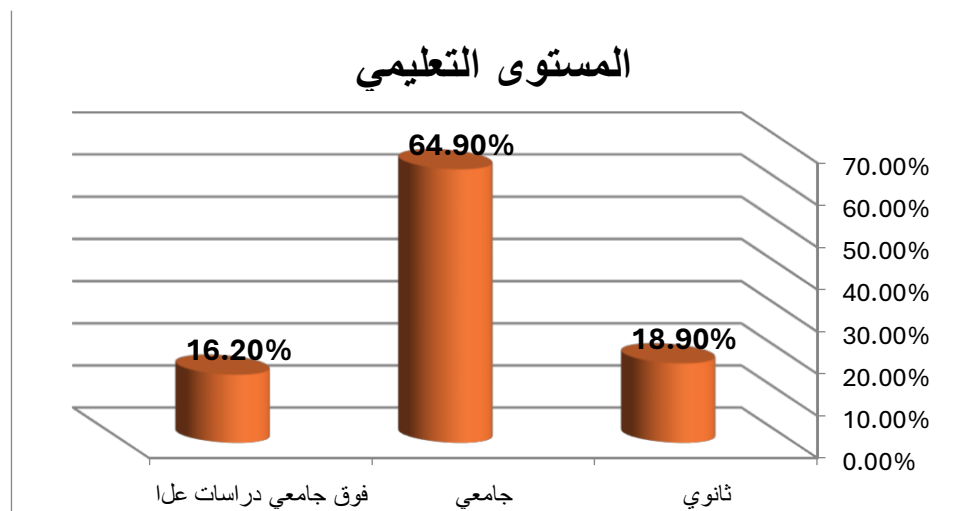


الشكل 4

بالنسبة لعدد سنوات الخبرة في الشركة، يبدو أن الغالبية العظمى (5.40%) قد قضوا أكثر من 6 سنوات في الشركة، تليها مجموعة الذين قضوا من 1 إلى 3 سنوات (1.35%). بينما نسبة أقل من 10%

(1.8%) لديهم خبرة تتراوح بين 4 إلى 6 سنوات، وهذه النسب تشير إلى أن عينة الدراسة تشمل مزيجاً من الموظفين ذوي الخبرة الطويلة نسبياً، وكذلك بعض الموظفين الجدد.

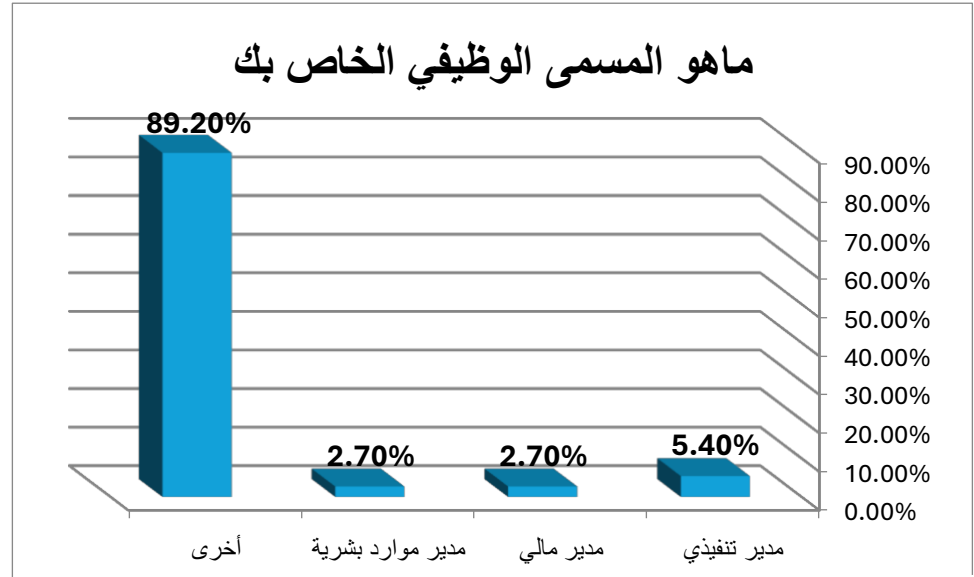
3. المستوى التعليمي:



شكل رقم 5

بالنسبة للمستوى التعليمي، تشكل نسبة الحاصلين على شهادة جامعية 9.64% (24 شخصاً)، مما يوضح أن العينة تتكون أساساً من أفراد ذوي مؤهلات جامعية. يليهم الحاصلون على شهادة ثانوية بنسبة 9.18% (7 أشخاص)، بينما يشكل الحاصلون على دراسات عليا 2.16% (6 أشخاص)، مما يشي ر إلى أن العينة تحتوي على عدد معقول من الأفراد ذوي التعليم العالي.

4 المسمى الوظيفي



شكل رقم 6

بالنسبة للمسمى الوظيفي تشكل نسبة المدراء التنفيذيين 5.4% (شخصين) و مدير مالي 2.7% (شخص واحد) و مدير موارد بشرية 2.7% (شخص واحد) و مسميات أخرى 89.2% (33 شخص).

3.4 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:

لتحديد مدى صدق وثبات الأدوات المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي استخدمت لقياس المتغيرات المستهدفة. كما تم قياس الصدق التقاربي عبر حساب متوسط التباين المستخرج (AVE - Average Variance Extracted).

فيما يتعلق بقياس الثبات، تم استخدام عدة مؤشرات تشمل حساب قيمة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) وقيمة الثبات المركب (Reliability Composite)، بالإضافة إلى حساب معامل الثبات (rho). تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM - Structural Equation Modeling) عبر برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار

28. الفقرات والجدول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

1.3.4 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس المتغيرات المدروسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (AVE).

صدق الاتساق الداخلي: يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة في الاستبيان مع المتغير الذي تنتمي إليه. لتحقيق ذلك، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير المقيس. وفقاً لدراسة كايزر (1974)، تم استبعاد العبارات التي كانت قيمة معامل ارتباطها أقل من 0.5.

الصدق التقاربي: (Convergent Validity) يقيس هذا النوع من الصدق مدى تباين العبارات التي تقيس نفس المقياس. تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، ويجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5 وفقاً لدراسة تام (2006)، لضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.

تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط، والانحراف المعياري، وقيمة T المحسوبة، وقيمة p بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير، لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كما تشمل الجداول أيضاً متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي. تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS الإصدار 28 كما هو موضح في الفقرات التالية :

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع

Average variance extracted	P value	Factor loading	KMO		
.632	.569	.000	.336	.715	تتولى شركات العمل عن بعد اهتمامها لتقديم خدماتها للمجتمع.
	.625	.000	.796		تستخدم الشركة الأساليب الرقابية التي تعمل على الاستخدام الأمثل للموارد.
	.686	.000	.830		تضع الشركة خطة لمستويات الإنتاجية المطلوب الوصول إليها.
	.631	.000	.843		توفر الشركة التجهيزات الإنتاجية المتقدمة.
	.660	.000	.814		تقدم الإدارة شرحاً حول التعامل مع المواقع الإلكترونية أثناء العمل عن بُعد.
	.604	.000	.509		تترك إدارة الشركة المساحة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار.
	.655	.000	.717		تتبع إدارة الشركة سياسة عادلة في الأجور والحوافز المادية
.678		.000	.623	-	هل تحتاج الشركة إلى استثمارات إضافية في التكنولوجيا والبيئة التحتية لدعم العمل عن بُعد على المدى الطويل؟
.656	.663	.000	.882	.495	تشجع بيئة العمل على استخدام البريد الإلكتروني في التواصل الرسمي.
	.682	.000	.642		تقدم الإدارة شرحاً حول التعامل مع المواقع الإلكترونية أثناء العمل عن بُعد.
	.613	.000	.750		تسمح إدارة الشركة بمشاركة الأفكار والمعارف الجديدة بين الموظفين بطرق متنوعة.
	.694	.000	.490		هل تعتقد أن العمل عن بُعد قد أثر على التماسك بين فريق العمل؟
	.661	.000	-.040-		هل تعتقد أن العمل عن بُعد قد أثر على روح التعاون بين الموظفين؟
	.690	.000	.498		هل تعتقد أن التواصل بين الموظفين قد أصبح أكثر تحدياً في بيئة العمل عن بُعد؟
	.591	.000	.521		هل أنت راضٍ عن جودة التواصل مع المديرين أثناء العمل عن بُعد؟
.624	.572	.000	.659	.620	هل تعتقد أن العمل عن بُعد قد أثر على التكاليف التشغيلية لشركتك؟

		.611	.000	.512		هل أثر العمل عن بُعد على تكاليف الاتصال مثل الإنترنت والهواتف ومنصات التواصل؟
						هل أثر العمل عن بُعد على تكاليف الرواتب والمزايا؟
أداء العمل والتركيز	.716	.791	.000	.529	.649	إلى أي مدى توافق على أن جودة الأداء قد تتأثر بسبب العمل عن بُعد؟
						هل أثر العمل عن بُعد على قدرتك على التركيز وإنجاز المهام؟
						هل أثر العمل عن بُعد على الابتكار والإبداع في أداء العمل؟
الاستقرار والأمان		.745	.000	.544	-	يشعر الموظف بالأمان المادي والصحي في ظل العمل عن بُعد

مقياس تطبيق الادارة و الموارد: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالادارة و الموارد ارتباطا قويا بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 5.0 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية أقل من 001.0 بناء على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق الإدارة الإستراتيجية هي 6.032، وهي قيمة أكبر من 5.0 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضا.

مقياس التكنولوجيا و الدعم اللوجستي : أظهرت معاملات الارتباط للعبارات المتعلقة بالتكنولوجيا و الدعم اللوجستي ارتباطا قويا بالمتغير التابع لها، حيث كانت القيم أكبر من 5.0 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية أقل من 001.0 بناء على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق الإدارة الإستراتيجية هي 6.078، وهي قيمة أكبر من 5.0 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضا.

مقياس التواصل والتعاون: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالتواصل والتعاون ارتباطا قويا بالمتغير التابع لها، حيث كانت القيم أكبر من 5.0 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية أقل من 001.0 بناء على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق الإدارة الإستراتيجية هي 6.056، وهي قيمة أكبر من 5.0 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضا.

مقياس التكاليف: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالتكاليف ارتباطا قويا بالمتغير التابع لها، حيث كانت القيم أكبر من 5.0 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية أقل من 001.0 بناء على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط

التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق الإدارة الإستراتيجية هي 6.024، وهي قيمة أكبر من 5.0 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضاً.

مقياس أداء العمل والتركيز: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بأداء العمل والتركيز ارتباطاً قوياً بالمتغير التابع لها ،

حيث كانت القيم أكبر من 5.0 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين

المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق الإدارة الإستراتيجية هي 0.0716، وهي قيمة أكبر من 5.0 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضاً.

مقياس الاستقرار والأمان: أظهرت معاملات الارتباط للعبارة المتعلقة بالاستقرار والأمان ارتباطاً قوياً بالمتغير التابع لها، حيث كانت

القيم أكبر من 5.0 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق الإدارة الإستراتيجية هي 0.0745، وهي قيمة أكبر من 5.0 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضاً.

2.3. ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة. بعبارة أخرى، يشير إلى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة لتحقيق ذلك، يتم

استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.

في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبانة التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Reliability Composite) ، وقيمة Arho. تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية - SEM PLS، وهو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية) والمتغيرات الظاهرة.

قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس. وهي تعكس درجة الانساق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير، كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من 1 كانت درجة الثبات أعلى.

الثبات المركب (Composite Reliability) يشير إلى مستوى الثبات العام للمقياس ويأخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.

قيمة Arho هي مقياس آخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤشر تكميلي لتأكيد نتائج ألفا كرونباخ والثبات المركب .

وفقا لدراسة (Hair et al 2010)، يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثة أكبر من 7.0 حتى يعتبر المقياس ثابتا. هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية .

الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك القيم الخاصة بـ ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Reliability Composite)، مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة

جدول 7: 4.3 قياس الثبات لأداة الدراسة

Cronbach's Alpha	عدد العبارات	
.823	7	الإدارة والموارد
	1	التكنولوجيا والدعم اللوجستي
.610	7	التواصل والتعاون
.700	3	التكاليف
4.700	3	التكاليف
.719	3	أداء العمل والتركيز
	1	الاستقرار والأمان

يتضح بالجدول 7 الذي بالأعلى أن قيم معاملات الثبات المقاييس الدراسة كما يلي:

أظهرت النتائج المقياس تطبيق الإدارة و الموارد أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب Composite Reliability (للمقياس ككل كانت 0.823. أما بالنسبة لبقية الأبعاد ، فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: **للتواصل والتعاون** 0.610، رأس التكاليف 0.700. **أداء العمل والتركيز** 0.719. بما أن جميع القيم تتجاوز ما عدا التواصل والتعاون 7.0، وفقا لدراسة. (Hair et al 2010)، فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

جدول 8 : 4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقاً لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في % 33.33 = 100

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة	الوزن النسبي	مستوى الممارسة أو الأهمية
من 1 إلى 67.1	موافق	من % 67.66 إلى % 100	موافقة مرتفعة
من 34.2 إلى 68.1	محايد	من % 34.33 إلى % 66.66	موافقة متوسطة
من 35.2 إلى 3	غير موافق	من 0% إلى % 33.33	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، يتم توضيح ذلك كما يلي

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

مستوى الأهمية		الاتجاه العام		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي			
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	.518	.51	الإدارة والموارد	1.27	تتولى شركات العمل عن بعد اهتمامها لتقديم خدماتها للمجتمع.	الإدارة والموارد
	مرتفع		موافق		.47		1.21	تستخدم الشركة الأساليب الرقابية التي تعمل على الاستخدام الأمثل للموارد.	
	مرتفع		موافق		.56		1.27	تضع الشركة خطة لمستويات الإنتاجية المطلوب الوصول إليها.	
	مرتفع		موافق		.72		1.43	توفر الشركة التجهيزات الإنتاجية المتقدمة.	
	مرتفع		موافق		.63		1.35	تقدم الإدارة شرحًا حول التعامل مع المواقع الإلكترونية أثناء العمل عن بُعد.	
	مرتفع		موافق		.69		1.48	تترك إدارة الشركة المساحة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار.	
	مرتفع		موافق		.72		1.56	تتبع إدارة الشركة سياسة عادلة في الأجور والحوافز المادية	
مرتفع		موافق	.57		1.29		هل تحتاج الشركة إلى استثمارات إضافية في التكنولوجيا والبيئة التحتية لدعم العمل عن بُعد على المدى الطويل؟	التكنولوجيا والدعم اللوجستي	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	.633	.39	التواصل والتعاون	1.11	تشجع بيئة العمل على استخدام البريد الإلكتروني في التواصل الرسمي.	5. أداء العمل والتركيز
	مرتفع		موافق		.63		1.35	تقدم الإدارة شرحًا حول التعامل مع المواقع الإلكترونية أثناء العمل عن بُعد.	
	مرتفع		موافق		.56		1.27	تسمح إدارة الشركة بمشاركة الأفكار والمعارف الجديدة بين الموظفين بطرق متنوعة.	
	مرتفع		موافق		.68		1.5	هل تعتقد أن العمل عن بُعد قد أثر على التماسك بين فريق العمل؟	
	مرتفع		موافق		.72		1.4	هل تعتقد أن العمل عن بُعد قد أثر على روح التعاون بين الموظفين؟	
	مرتفع		موافق		.81		1.45	هل تعتقد أن التواصل بين الموظفين قد أصبح أكثر تحديًا في بيئة العمل عن بُعد؟	
	مرتفع		موافق		.61		1.29	هل أنت راضٍ عن جودة التواصل مع المديرين أثناء العمل عن بُعد؟	

التكاليف	هل تعتقد أن العمل عن بُعد قد أثر على التكاليف التشغيلية لشركتك؟	1.56	التكاليف	.68	.582	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	هل أثر العمل عن بُعد على تكاليف الاتصال مثل الإنترنت والهواتف ومنصات التواصل؟	1.48		.69		موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	هل أثر العمل عن بُعد على تكاليف الرواتب والمزايا؟	1.71		.81		موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
أداء العمل والتركيز	إلى أي مدى توافق على أن جودة الأداء قد تتأثر بسبب العمل عن بُعد؟	1.64	أداء العمل والتركيز	.78	.691	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	هل أثر العمل عن بُعد على قدرتك على التركيز وإنجاز المهام؟	1.54		.73		موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	هل أثر العمل عن بُعد على الابتكار والإبداع في أداء العمل؟	1.62		.75		موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
الاستقرار والأمان	يشعر الموظف بالأمان المادي والصحي في ظل العمل عن بُعد	1.35		.58		موافق	موافق	مرتفع	مرتفع

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة بالنسبة للمتغير المستقل الإدارة و الموارد أن الاتجاه العام لمفردات العينة يميل إلى موافقة مرتفعة، مما يشير إلى تحقيق عال الممارسات الإدارة و الموارد في الشركة الوطنية لخدمة البيانات و الحلول المتكاملة في مدينة الرياض.

حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الإدارة و الموارد كل 36.1 وانحراف معياري قدره 0.518. مع نسبة موافقة عالية كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية الأبعاد الإدارة و الموارد أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد السبعة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع للإدارة و الموارد في الشركة الوطنية لخدمة البيانات و الحلول المتكاملة في مدينة الرياض.

أما بالنسبة لأبعاد التكنولوجيا و الدعم اللوجستي ، فقد كانت النتائج على النحو التالي بلغ المتوسط الحسابي 1.29. مع انحراف معياري 5.07 مع نسبة موافقة عالية كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد التكنولوجيا و الدعم اللوجستي أن الاتجاه العام للبعد الواحد هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع لأبعاد التكنولوجيا و الدعم اللوجستي في الشركة الوطنية لخدمة البيانات و الحلول المتكاملة في مدينة الرياض.

أما بالنسبة للتواصل والتعاون ، فقد كانت النتائج على النحو التالي بلغ المتوسط الحسابي مع انحراف معياري 0.63.

مع نسبة موافقة عالية كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد التواصل والتعاون أن الاتجاه العام للأبعاد السبعة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع لأبعاد التواصل والتعاون في الشركة الوطنية لخدمة البيانات و الحلول المتكاملة في مدينة الرياض.

أما بالنسبة للتكاليف ، فقد كانت النتائج على النحو التالي بلغ المتوسط الحسابي 1.58. مع انحراف معياري 0.58. كما مع نسبة موافقة عالية أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد التكاليف أن الاتجاه العام

للابعاد الثلاثة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع لأبعاد التكاليف في الشركة الوطنية لخدمة البيانات و الحلول المتكاملة في مدينة الرياض.

أما بالنسبة لاداء العمل و التركيز ، فقد كانت النتائج على النحو التالي بلغ المتوسط الحسابي 16. مع انحراف معياري 069.

مع نسبة موافقة عالية كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد أداء العمل و التركيز أن الاتجاه العام للابعد الثلاثة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع لأبعاد اداء العمل و التركيز في الشركة الوطنية لخدمة البيانات و الحلول المتكاملة في مدينة الرياض

أما بالنسبة للاستقرار و الامان، فقد كانت النتائج على النحو التالي بلغ المتوسط الحسابي 135. مع انحراف معياري 5.08 مع نسبة موافقة عالية كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الاستقرار و الامان أن الاتجاه العام للبعد الواحد هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع لأبعاد الاستقرار و الامان في الشركة الوطنية لخدمة البيانات و الحلول المتكاملة في مدينة الرياض

التنظيمية المتوازنة بلغ المتوسط الحسابي 31.1 مع نسبة موافقة 76.74% وانحراف معياري 474.0، بعد الممارسات الأخلاقية بلغ المتوسط الحسابي 35.1 مع نسبة موافقة عالية 8.73% وانحراف معياري 476.0 تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع أبعاد الإدارة الإستراتيجية في الشركة.

تشير هذه النتائج إلى أن معظم مفردات عينة الدراسة توافق على تطبيق ممارسات إدارة الموارد ,التكنولوجيا و الدعم اللوجستي, التواصل والتعاون, التكاليف و الاستقرار و الأمان

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

إدارة الموارد

تتبع إدارة الشركة سياسة عادلة في الاجور والحوافز المادية	تترك ادارة الشركة المساحة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار	تقدم الإدارة شرحا حول التعامل مع المواقع الالكترونية اثنا العمل عن بعد	توفر الشركة التجهيزات الانتاجية المتقدمة	تضع الشركة خطة لمستويات الإنتاجية المطلوب الوصول اليه	تستخدم الشركة** الاساليب الرقابية التي تعمل ع الاستخدام الامثل للموارد	تتولى شركات العمل عن بعد اهتمامها لتقديم خدماتها للمجتمع		
.325*	0.09	0.215	0.276	0.127	0.096	1	Pearson Correlation	تتولى شركات العمل عن بعد اهتمامها لتقديم خدماتها للمجتمع
0.05	0.598	0.202	0.098	0.455	0.574		Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	
.435**	.344*	.567**	.680**	.604**	1	0.096	Pearson Correlation	تستخدم** الشركة الاساليب الرقابية التي تعمل ع الاستخدام الامثل للموارد
0.007	0.037	0	0	0		0.574	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	
.499**	0.225	.586**	.795**	1	.604**	0.127	Pearson Correlation	تضع الشركة خطة لمستويات الإنتاجية المطلوب الوصول اليه
0.002	0.181	0	0		0	0.455	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	
.363*	0.122	.686**	1	.795**	.680**	0.276	Pearson Correlation	توفر الشركة التجهيزات الانتاجية المتقدمة
0.027	0.471	0		0	0	0.098	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	
.459**	.360*	1	.686**	.586**	.567**	0.215	Pearson Correlation	تقدم الإدارة شرحا حول التعامل مع
0.004	0.029		0	0	0	0.202	Sig. (2tailed)	المواقع الالكترونية اثنا العمل عن بعد
37	37	37	37	37	37	37	N	
.595**	1	.360*	0.122	0.225	.344*	0.09	Pearson Correlation	تترك ادارة الشركة المساحة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار
0		0.029	0.471	0.181	0.037	0.598	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	

1	.595**	.459**	.363*	.499**	.435**	.325*	Pearson Correlation	تتبع إدارة الشركة سياسة عادلة في الاجور والحوافز المادية
	0	0.004	0.027	0.002	0.007	0.05	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	

يتضح من نتائج الجدول السابق عدم وجود ارتباط موجب معنوي بين إدارة الموارد وبين أبعادها عند
(مستوى دلالة) 01.0

جدول 12: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة
التواصل والتعاون

Correlations								
هل انت راض عن جودة التواصل مع المديرين اثنا العمل عن بعد	هل تعتقد ان التواصل بين الموظفين قد اصبح اكثر تحديا في بيئة العمل عن بعد	هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثر على روح التعاون بين الموظفين	هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثر على التكاليف التشغيلية لشركتك	تسمح إدارة الشركة بمشاركة الافكار والمعارف الجديدة بين الموظفين بطرق متنوعة	تقدم الإدارة شرحا حول التعامل مع المواقع الالكترونية اثنا العمل عن بعد	تشجع بيئة عملي على استخدام البريد الالكتروني في التواصل الرسمي		
0.321	.366*	-0.158	0.280	.746**	.513**	1	Pearson Correlation	تشجع بيئة عملي على استخدام البريد الالكتروني في التواصل الرسمي
0.052	0.026	0.350	0.093	0.000	0.001		Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	
0.294	0.111	-0.258	0.040	.508**	1	.513**	Pearson Correlation	تقدم الإدارة شرحا حول التعامل مع المواقع الالكترونية اثنا العمل عن بعد
0.078	0.514	0.123	0.816	0.001		0.001	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	

0.243	0.087	-0.209	0.311	1	.508**	.746**	Pearson Correlation	تسمح إدارة الشركة بمشاركة الافكار والمعارف الجديدة بين الموظفين بطرق متنوعة
0.147	0.609	0.215	0.061		0.001	0.000	Sig. (2tailed)	

37	37	37	37	37	37	37	N	
0.245	.369*	0.194	1	0.311	0.040	0.280	Pearson Correlation	هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثر على التكاليف التشغيلية لشركت ك
0.143	0.024	0.250		0.061	0.816	0.093	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	
-0.153	.530**	1	0.194	-0.209	-0.258	-0.158	Pearson Correlation	هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثر على روح التعاون بين الموظفي ن
0.367	0.001		0.250	0.215	0.123	0.350	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	
0.053	1	.530**	.369*	0.087	0.111	.366*	Pearson Correlation	هل تعتقد ان التواصل بين الموظفين قد اصبح اكثر تحديا في بيئة العمل عن بعد
0.755		0.001	0.024	0.609	0.514	0.026	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	
1	0.053	-0.153	0.245	0.243	0.294	0.321	Pearson Correlation	هل انت راض عن جودة التواصل مع المديرين اثنا العمل عن بعد
	0.755	0.367	0.143	0.147	0.078	0.052	Sig. (2tailed)	
37	37	37	37	37	37	37	N	

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين التواصل والتعاون وبين أبعادها عند (مستوى دلالة) 01.0

جدول 13: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة التكاليف

Correlations				
هل اثر العمل عن بعد على الابتكار والابداع في اداء العمل	هل اثر العمل عن بعد على قدرتك على التركيز وانجاز المهام	إلى اي مدى توافق على ان جودة الاداء قد تتأثر بسبب العمل عن بعد		
.375*	.580**	1	Pearson Correlation	إلى اي مدى توافق على ان جودة الاداء قد تتأثر بسبب العمل عن بعد
0.022	0.000		Sig. (2-tailed)	
37	37	37	N	
.430**	1	.580**	Pearson Correlation	هل اثر العمل عن بعد على قدرتك على التركيز وانجاز المهام
0.008		0.000	Sig. (2-tailed)	
37	37	37	N	
1	.430**	.375*	Pearson Correlation	هل اثر العمل عن بعد على الابتكار والابداع في اداء العمل
	0.008	0.022	Sig. (2-tailed)	
37	37	37	N	

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين التكاليف وبين أبعادها عند مستوى دلالة (01.0)

جدول 14: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة اداء العمل و التركيز

Correlations				
هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثر على التكاليف التشغيلية لشركتك	هل اثر العمل عن بعد على تكاليف الاتصال مثل الانترنت والهواتف ومنصات التواصل	هل اثر العمل عن بعد على تكاليف الرواتب والمزايا		
1	.337*	.360*	Pearson Correlation	هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثر على التكاليف التشغيلية لشركتك
	0.041	0.029	Sig. (2-tailed)	
37	37	37	N	
.337*	1	.611**	Pearson Correlation	هل اثر العمل عن بعد على تكاليف الاتصال مثل الانترنت والهواتف ومنصات التواصل
0.041		0.000	Sig. (2-tailed)	
37	37	37	N	
.360*	.611**	1	Pearson Correlation	هل اثر العمل عن بعد على تكاليف الرواتب والمزايا
0.029	0.000		Sig. (2-tailed)	
37	37	37	N	

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين اداء العمل و التركيز وبين أبعادها عند مستوى دلالة 0.01()

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

الفرضية الرئيسية

الانتاجية و الاداء للشركة و العمل عن بعد يزيد من من انتاجية الموظفين بسبب تقليل التشتت و زيادة التركيز

الفرضية الاولى

الرضا الوظيفي في العمل عن بعد يزيد من رضا الموظفين بفضل مرونة في جداول العمل و تقليل وقت التنقل

الفرضية الثانية

التكاليف التشغيلية يؤدي العمل عن بعد الى تقليل التكاليف التشغيلية للشركة مثل تكاليف الايجار و الطاقة

الفرضية الثالثة

العمل عن بعد يؤثر على الثقافة المؤسسية و ثقافة الشركة و يقلل من الشعور بالانتماء بين الموظفين

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression Analysis Simple)، والذي يعد أحد الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين في هذا السياق

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.317	.60335

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.448	1	6.448	17.714	.000 ^b
	Residual	12.741	35	.364		
	Total	19.189	36			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.657	.232		2.827	.000
		.536	.127	.580	4.209	.000

يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

يشير مستوى المعنوية لاختبار F (إلى أن قيمة) 0 (أقل من 01.0، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 01.0

تشير قيمة معامل الارتباط ($R = .580$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد الإدارة الإستراتيجية (التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية وبين إدارة المعرفة.

يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن 6.33% من التباين الحاصل يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الأبعاد.

تشير قيمة T-Value (إلى معنوية معامل الانحدار بينا) B، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار) أعلى من 02.0

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.241	.34256

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.813	4	.453	3.861	.011 ^b
	Residual	3.755	32	.117		
	Total	5.568	36			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.860	.178		4.841	.000
	H1	.195	.105	.343	1.848	.074
	H2	.343	.112	.636	3.063	.004
	H3	-.099-	.100	-.205-	-.991-	.329

يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

يشير مستوى المعنوية لاختبار F (إلى أن قيمة) 0 (على من 01.0، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ليس ذو دلالة معنوية عند مستوى 01.0

تشير قيمة معامل الارتباط ($R = .0571$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين الأبعاد

يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن 32.6% من التباين الحاصل في إدارة المعرفة يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد الإدارة الإستراتيجية.

تشير قيمة T-Value (إلى معنوية معامل الانحدار بينا B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار T أقل من 02.0

بناء على النتائج السابقة، يتم رفض صحة الفرضية الثالثة حيث لم يتم إثبات وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد و الاث رر على الثقافة المؤسسية و ثقافة الشركة وشعور بالانتماء بين الموظفين ن أما بالنسبة للفرضيات الفرعية الاولى و الثانية فقد تم قبول صحتها

4.6 الخاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي الشركة الوطنية لخدمة البيانات و الحلول المتكاملة في مدينة الرياض والذي كان هو الموقع الذي تم اختياره لتنفيذ البحث. لقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة من خلال برنامجي SPSS الإصدار 28 و SEMPLS لتحليل البيانات التي تم جمعها، حيث توفر هذه البرامج أدوات إحصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق وموثوق.

بدأت عملية التحليل الإحصائي بتنفيذ التحليل الوصفي لعينة الدراسة، حيث تم دراسة التوزيع الديموغرافي للموظفين المشاركين في الدراسة. تم التركيز في هذا الجزء من التحليل على مجموعة من الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين مثل الجنس العمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة هذا التحليل الوصفي كان ضروريا لفهم خصائص العينة بشكل شامل مما يساعد في تقديم تفسير أدق للنتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقا.

بعد ذلك تم الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة، والتي تتمثل في ادارة الموارد - التكنولوجيا و الدعم اللوجستي - التواصل و التعاون - التكاليف - اداء العمل و التركيز - الاستقرار و الامان تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في أبعادها المختلفة .

في المرحلة التالية من التحليل، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المدروسة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل حساب معامل ألفا كرونباخ والثبات المركب، وكذلك متوسط التباين المستخرج (AVE). تمثل هذه الأساليب أدوات أساسية لتقييم موثوقية الأدوات البحثية، وقد أظهرت النتائج أن جميع المقاييس المستخدمة تتمتع بمؤشرات عالية من الثبات والصدق، مما يعزز من موثوقية البيانات المستخلصة من الدراسة .

بعد التأكد من موثوقية المقاييس، تم اختبار فروض الدراسة ، يتم رفض صحة الفرضية الثالثة حيث لم يتم إثبات وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد و الاثرر على الثقافة المؤسسية و ثقافة الشركة وشعور بالانتماء بين الموظفين ن أما بالنسبة للفرضيات الفرعية الاولى و الثانية فقد تم قبول صحتها

الفصل الخامس :حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج والاستنتاجات ويعتبر من الفصول الأساسية ويتناول المساهمة النظرية والتطبيقات العملية للدراسة بالإضافة إلى التوصيات وحدود الدراسة والدراسات المستقبلية والخاتمة

التوصيات :

في ضوء النتائج

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

ضرورة تعزيز الوعي حول مفهوم العمل عن بعد.

ضرورة تشجيع المديرين على استخدام العمل عن بعد.

ضرورة توفير بيئة تساعد على العمل عن بعد .

يقترح الباحث ان يكون العمل عن بعد في جميع الشركات لتوفير الوقت والجهد والتكاليف التشغيلية .

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية

الحدود البشرية

الحدود المكانية

الحدود الزمنية

الحدود الموضوعية تركز الدراسة على تحليل أداء منظمة داتا سيرف في ظل تطبيق نظام العمل عن بعد في المجالات الإنتاجية ورضاء الموظفين وفعالية التواصل الداخلي والتحديات المرتبطة بالعمل عن بعد .

الحدود البشرية تعني الفئة المستهدفة في الدراسة سواء كانوا افرادا او فرق عمل او موظفين داخل المنظمة والفئة المستهدفة الموظفون والعاملون في داتا سيرف والادوار الوظيفية المختلفة منهم الإداريين والموظفين التنفيذيين. وقد كان عدد المشاركين 37 تم اختيارهم من اقسام مختلفة داخل المنظمة. وتساعد الحدود وتساعد الحدود على تقديم نتائج دقيقة تعكس أداء الموظفين .

الحدود المكانية تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لشركة الوطنية للحلول المتكاملة في مدينة الرياض وتركز على بيئة العمل الافتراضية وتمت الدراسة على الموظفين والعاملين من منازلهم ضمن نطاق جغرافي وركزت الدراسة على الفروع الإدارية والتنفيذية لمنظمة داتا سيرف .
الحدود الزمنية سيتم اجراء الدراسة خلال العام الدراسي 2024

الدراسات المستقبلية

تعد الدراسات المستقبلية وامتداد للبحث الحالي حيث تساهم في تعميق فهم الطاهرة ومحل الدراسة ومعالجة القضايا وتقدم الاقتراحات للدراسات المستقبلية بناء على نتائج البحث والدراسات حول تأثيرات العمل عن بعد ودراسة المقارنة بين أداء الموظفين وتحليل اثر العمل عن بعد على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وتقييم دور التكنولوجيا في تحسين وتقليل كفاءه العمل عن بعد والدراسات حول رضا الموظفين وتأثيره عليهم ع الصحة النفسية والبدنية للموظفين

5.3 الخاتمة :

في ختام هذا البحث، تم تحليل أداء منظمة “داتا سيرف” في تطبيق نظام العمل عن بُعد، وهو أحد التوجهات الحديثة التي فرضتها التغيرات التكنولوجية وظروف العمل العالمية. تناولت الدراسة الجوانب المتعلقة بالإنتاجية، التواصل، رضا الموظفين، والتحديات التنظيمية التي واجهتها المنظمة. وقد أظهرت النتائج أن تبني العمل عن بُعد أتاح للمنظمة فرصاً لتطوير عملياتها وتحقيق مستويات جيدة من الكفاءة، إلا أنه في الوقت نفسه كشف عن بعض التحديات التي تتطلب معالجتها لتحقيق الاستدامة في هذا النظام.

لقد أثبتت الدراسة أن العمل عن بُعد ليس مجرد بديل لنظم العمل التقليدية، بل هو نمط عمل يتطلب إعادة تصميم شاملة للسياسات التنظيمية، البنية التحتية التكنولوجية، وأسلوب القيادة. ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة أن نجاح العمل عن بُعد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى توافر أدوات تكنولوجية فعالة، بالإضافة إلى تعزيز التواصل الداخلي وتحفيز الموظفين للحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية والرضا الوظيفي.

ورغم النتائج الإيجابية التي حققتها منظمة “داتا سيرف” في العمل عن بُعد، فإن هذا البحث أظهر الحاجة إلى استكشاف المزيد من الجوانب المتعلقة بهذا النمط من العمل، خاصة فيما يتعلق بتأثيره على الصحة النفسية للموظفين، توازن الحياة الشخصية والمهنية، وأثره طويل المدى على الأداء المالي للمنظمة. كذلك، تسلط الدراسة الضوء على أهمية الدور القيادي في خلق بيئة عمل افتراضية محفزة تدعم التعاون والابتكار.

يُعد هذا البحث خطوة أولى لفهم التغيرات التي أحدثها العمل عن بُعد في بيئات العمل الحديثة، ولكنه يفتح المجال لدراسات مستقبلية أكثر تعمقاً تتناول أثر العمل عن بُعد في سياقات جغرافية وثقافية متعددة. كما أن هذه الدراسات قد تسهم في تطوير استراتيجيات تنظيمية مبتكرة تُعزز من فعالية هذا النظام، مما يساعد المنظمات على مواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل العالمي.

ختاماً، فإن النجاح في تطبيق العمل عن بُعد يعتمد على مرونة المنظمات في مواجهة التحديات واستثمار الفرص. ويجب أن تركز الجهود المستقبلية على بناء بيئات عمل افتراضية تدعم الإنتاجية والإبداع، مع مراعاة احتياجات الموظفين وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، لضمان استدامة هذا النمط في المستقبل المتغير لبيئات العمل.

يمكن القول إن دراسة أداء منظمة “داتا سيرف” في تبني نظام العمل عن بُعد تأتي في إطار تسليط الضوء على واحدة من أهم التحولات التي شهدتها بيئات العمل في العصر الحديث. فقد فرضت التغيرات التكنولوجية السريعة والظروف العالمية، لا سيما جائحة كوفيد-19، نمطاً جديداً للعمل أتاح للمنظمات فرصة لإعادة التفكير في استراتيجياتها التشغيلية والإدارية. ولقد حاولت الدراسة تسليط الضوء على الفوائد والتحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد من خلال التركيز على الأداء الإنتاجي، مستوى رضا الموظفين، جودة التواصل، واستراتيجيات التكيف مع هذا التحول.

أظهرت نتائج البحث أن العمل عن بُعد لم يكن مجرد استجابة لحالة طارئة، بل هو نظام يملك إمكانيات كبيرة لإحداث تغييرات جذرية في أساليب العمل التقليدية. وقد بيّنت الدراسة أن منظمة “داتا سيرف” تمكنت من تحقيق تحسينات في بعض الجوانب مثل تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة مرونة العمل. كما أتاح هذا النظام للموظفين فرصة أفضل لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وهو ما انعكس إيجاباً على مستويات الرضا الوظيفي في بعض الحالات.

ومع ذلك، كشفت الدراسة عن وجود تحديات بارزة تواجه هذا النظام، منها التحديات التقنية المتعلقة بأدوات العمل الافتراضي، وصعوبة تعزيز التعاون بين الفرق، خاصة في المهام التي تتطلب تفاعلات مباشرة. كما

برزت الحاجة إلى إعادة صياغة أساليب القيادة والإدارة لتتلاءم مع بيئة العمل الافتراضية، حيث أثبتت الدراسة أن القادة الذين يتمتعون بمهارات في القيادة الرقمية قادرون على تقليل فجوة التواصل وتحفيز فرق العمل لتحقيق أهداف المنظمة.

علاوة على ذلك، أظهرت الدراسة أهمية الثقافة التنظيم. ، يُمكننا التأكيد على أهمية الدراسة التي تناولت أداء منظمة “داتا سيرف” في ظل تطبيق نظام العمل عن بُعد، باعتباره واحدًا من التحولات الجذرية التي أثرت على طبيعة العمل في العصر الحديث. لقد ساهمت هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير العمل عن بُعد على الأداء التنظيمي، ومدى انعكاسه على الإنتاجية، رضا الموظفين، والتواصل الداخلي، فضلاً عن التحديات التي واجهتها المنظمة في التكيف مع هذا النمط من العمل.

ملخص للنتائج الرئيسية

أظهرت نتائج البحث أن العمل عن بُعد يمكن أن يكون أداة فعالة لتعزيز كفاءة المنظمات، خصوصًا من خلال تقليل التكاليف التشغيلية مثل إيجار المكاتب والخدمات اللوجستية، وتوفير المزيد من المرونة للموظفين. وقد ساهمت بيئة العمل الافتراضية في تحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين، مما انعكس إيجابيًا على رضاهم الوظيفي وإحساسهم بالاستقلالية.

ومع ذلك، لا يخلو العمل عن بُعد من تحديات كبيرة، إذ كشفت الدراسة عن تأثيرات سلبية على التواصل بين الفرق وظهور فجوات في الانسجام بين الموظفين والإدارة. كما واجهت المنظمة تحديات تقنية متعلقة بالبنية التحتية الرقمية وأمان المعلومات، بالإضافة إلى صعوبات في مراقبة الأداء وتقييم النتائج بموضوعية. تبين أيضًا أن بعض الموظفين يعانون من العزلة أو ضعف التحفيز، مما أثر على أدائهم وإنتاجيتهم.

رؤية أوسع لمستقبل العمل عن بُعد

إن هذه النتائج لا تنحصر فقط في منظمة “داتا سيرف”، بل تعكس واقعًا عامًا يواجه معظم المنظمات التي تعتمد على العمل عن بُعد. يظهر هذا النظام كأحد الاتجاهات المستقبلية التي من المرجح أن تستمر وتتطور، مما يتطلب استراتيجيات مبتكرة للتعامل مع تحدياته وتعظيم فوائده. فبجانب التحسينات التقنية، تحتاج المنظمات إلى التركيز على تطوير مهارات القيادة الرقمية وتعزيز التعاون بين الفرق الافتراضية باستخدام أدوات مبتكرة تسهل التفاعل والتواصل.

كما يشير البحث إلى أهمية استثمار المنظمات في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للعمل عن بُعد، بحيث تشجع الموظفين على الإبداع والتعاون، مع الحفاظ على مستوى عالٍ من الانتماء الوظيفي. تحقيق هذا الهدف يعتمد بشكل كبير على قدرة الإدارة على توجيه الموظفين وإيجاد حلول للتحديات المتعلقة بالصحة النفسية والبدنية التي قد تصاحب العمل عن بُعد، مثل الشعور بالعزلة أو الإرهاق.

التوصيات والمجالات المستقبلية

مع نهاية هذا البحث، تظهر الحاجة الماسة لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تستكشف تأثير العمل عن بُعد على مختلف المستويات، سواء على الأفراد أو على الأداء التنظيمي بشكل عام. ومن أبرز المجالات المقترحة:

- 1 تأثير العمل عن بُعد على الصحة النفسية والجسدية للموظفين.
- 2 تحليل دور القيادة الرقمية في تعزيز الانسجام بين الفرق الافتراضية.
- 3 دراسة مقارنة بين أداء المنظمات التي تطبق العمل عن بُعد بشكل كامل وتلك التي تعتمد على النمط الهجين.
- 4 استكشاف تأثير العمل عن بُعد على الابتكار في بيئات العمل المختلفة.

أهمية هذه الدراسة

تمثل هذه الدراسة مساهمة مهمة في فهم العلاقة بين العمل عن بُعد وأداء المنظمات في سياق التحولات التكنولوجية والاجتماعية. ورغم التركيز على منظمة “داتا سيرف”، إلا أن النتائج تمثل أساسًا يمكن للعديد من المنظمات البناء عليه لتحسين ممارساتها وتطوير استراتيجيات فعالة تضمن استدامة هذا النمط من العمل.

، يمكن القول إن نجاح العمل عن بُعد يعتمد على مدى قدرة المنظمات على التكيف مع التحديات واستثمار الفرص. يتطلب هذا الأمر توازنًا بين التكنولوجيا، القيادة الفعالة، واحتياجات الموظفين. ومع استمرار التحولات في سوق العمل العالمي، سيظل العمل عن بُعد موضوعًا محوريًا يحتاج إلى استكشاف معمق من أجل بناء بيئات عمل مرنة ومستدامة تلبي المستقبل المتغير.

ختامًا، نأمل أن تسهم هذه الدراسة في تحفيز المزيد من الأبحاث والممارسات التي تتيح للمنظمات تحقيق النجاح في عصر يتسم بالتغير المستمر والتحديات الجديدة.

Fried,Jason ,and David heinemeier Hansson.officeNot Required.(2013).

Glazer,Robert.The Remote Work Hand book,,(2021).

Glazer, Robert.,,The Remote Work Hand book,,,(2021).

**Bloom,Nicholas, JamesLiang, John Roberts,and Zhichun Jenny Ying The
Quarterly journal of Economics(2015).**

Buffer ,,stste of Remote work ,(2020).

Gallup's perspective on Remote work(2021)

GaskellAdi ,,making Remote Work work ,,forbes(2020).

Bailey,D.E,&kurland,N.B.(2002).

**(Mckinsey&company)"titled(the future of remote work)"analyzing the data
and trends".**

**Report from the company"Deloitte" titled "Remote work and Its Impact on
organizations strategies for success.**

**Article from magazine "Harvard business review " titled"How to manage
remote teeams effectively".**

Article from magazine "forbes"title "The pros and cons of Remote work .

Duffy,F.(1997). The new office conran octopus.

Messenger,J,&Gschwind,L.(2016).

Allen ,T.D.Golden T.D.& Shockley ,k.

Resource Dependency Theory: Pfeffer, J & ,Salancik, G. R .)1978(.The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. Harper and Row Publishers.

Hillman, A. J., Withers, M. C & ,Collins, B. J .)2009(.Resource Dependence Theory: A Review. Journal of Management, 35 .1427-1404 ,)6(Flexible Work Arrangements:

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M & ,Weitzman, M .)2001(.Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. Family Relations, 50.58-49 ,)1(Kossek, E. E & ,Lautsch, B. A .)2018(.Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. Academy of Management Annals, 12.36-5 ,)1(Work-Life Balance Theory:

Greenhaus, J. H., Collins, K. M & ,Shaw, J. D .)2003(.The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63.531-510 ,)3(

Clark, S. C .)2000(.Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53 .770-747 ,)6(Socio-Technical Systems Theory:

Trist, E. L & ,Bamforth, K. W .)1951(.Some social and psychological consequences of the Longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defenses of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. Human Relations, 4.38-3 ,)1(

Mumford, E .)2006(.The story of socio-technical design: Reflections on its successes, failures and potential. Information Systems Journal, 16 ,)4(.342-317

الإنتاجية والأداء الوظيفي:

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-.812

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research:

Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. Journal of Organizational Behavior, 23(4), 383-.004

رضا الموظفين والاحتفاظ بهم:

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.

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? Journal of Applied Psychology, 91(6), 1340-1350.

التكلفة التشغيلية:

Gallacher, G., & Hossain, I. (2020). Remote work and employment dynamics under COVID-19: Evidence from Canada. Canadian Public Policy, 46(S1), S44-S54.

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 .

ثقافة الشركة والتواصل الداخلي :

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper.

Olson, M. H., & Primps, S. B. (1984). Working at home with computers: Work and nonwork issues. Journal of Social Issues, 40(3), 97-112.

الابتكار والتعاون:

Leonardi, P. M., & Treem, J. W. (2020). Behavioral visibility: A new paradigm for organization studies in the age of digitization, digitalization, and datafication. Organization Studies, 41(12), 16011625.

O'Leary, M. B., & Mortensen, M. (2010). Go (con)figure: Subgroups, imbalance, and isolates in geographically dispersed teams. Organization Science, 21(1), 115-131.

1كتاب:

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). Organizational Behavior (18th Edition). Pearson.

وصف: يقدم هذا الكتاب نظرة شاملة على سلوك الأفراد داخل المنظمات، بما في ذلك الثقافة التنظيمية، وكيفية تأثرها بعوامل مثل العمل عن بعد. يمكن استخدام هذا الكتاب كمصدر لتصميم أسئلة تتعلق بالثقافة التنظيمية. 2 مقال علمي:

Golden, T.D. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for coworker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 60(11), 1641-7661.

وصف: يناقش هذا المقال تأثير العمل عن بعد على رضا الزملاء ونواياهم في البقاء داخل المنظمة، مما يمكن استخدامه لتصميم أسئلة تتعلق بجودة الأداء والتواصل في بيئة العمل عن بعد. 3دراسة:

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.

وصف: تقدم هذه الدراسة نتائج تجربة ميدانية حول تأثير العمل من المنزل على الإنتاجية وجودة الأداء، مما يوفر أساساً علمياً لتصميم استبيانات حول جودة الأداء في سياق العمل عن بعد. 4دراسة:

Apgar, M. (1998). The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work. *Harvard Business Review*.

وصف: تدرس هذه المقالة كيف يمكن للمكان البديل (مثل العمل عن بعد) أن يؤثر على ثقافة الشركة وأداء الموظفين، مما يجعلها مرجعاً جيداً لاستبيانات تتعلق بتأثير العمل عن بعد على الثقافة التنظيمية. 5مقالة:

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), 1524-1451.

وصف: هذه المقالة تقدم تحليلاً شاملاً حول تأثير العمل عن بعد على العوامل النفسية والأداء الفردي، مما يمكن استخدامه كمرجع لتصميم استبيانات حول جودة الأداء. 6كتاب:

Daft, R.L. (2021). *Organization Theory and Design* (13th Edition). Cengage Learning.

وصف: يناقش هذا الكتاب نظرية التنظيم وتصميم المؤسسات، بما في ذلك تأثير التقنيات الحديثة مثل العمل عن بعد على الثقافة التنظيمية وجودة الأداء.

دراسات تعزيز العمل عن بعد للرشاقة التنظيمية من خلال القوة العاملة دكتور ايمان كرم عشاوي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة احمد دارية ادرار كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية
وعلوم التسيير

قسم علوم تيسر تخصص إدارة اعمال

اعداد الطالبين مضرومي عبدالملك،، تلمساني عبدالكريم 2020-2021

الموقع الالكتروني لشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكامله داتا سيرف

<http://www.dataserve.com.sa>

الموقع الجغرافي للشركة

Olaya street-Rossais commercialcener-10th floor

P.O.Box 69106

SA,11547Riyadh

،،فصل الملاحق،،

الاستبيان:

يسعدنا مشاركتكم في هذا الاستبيان الذي يعد جزءاً أساسياً من دراسة بحثية هامة بعنوان "تأثير العمل عن بعد على أداء المنظمة في شركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة" داتا سيرف الرياض. يهدف هذا البحث إلى دراسة واقع شركة داتا سيرف الرياض وأداء المنظمة في العمل عن بعد وتقييمها وتستخدم المعلومات التي تقدمونها في هذا الاستبيان للأغراض البحثية فقط مع ضمان سرية جميع البيانات الشخصية :

لذا نرجو منكم قراءه الأسئلة التالية والاجابه ع نها حيث ان مشاركتكم تساهم بشكل فعال في إنجاح البحث .

البيانات الشخصية:

1-الجنس :

☐ ذكر

☐ انثى

2-كم سنة قضيت في الشركة :

أقل من سنة ☐ 1-3 سنوات ☐ 4-6 سنوات ☐ أكثر من 6 سنوات ☐

3-المستوى التعليمي:

ثانوي ☐ جامعي ☐ (فوق جامعي)دراسات عليا ☐

4-ماهو المسمى الوظيفي الخاص بك:

مدير تنفيذي ☐ مدير مالي ☐ مدير موارد بشرية ☐
مدير تكنولوجيا معلومات ☐

تأثير العمل عن بعد على إدارة المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة
داتا سيرف

الأول : الإنتاجية وأداء لشركة

العبرة	موافق	محايد	غير موافق
تتولى شركات العمل عن بعد اهتمامها لتقديم خدماتها للمجتمع			
تستخدم الشركة الأساليب الرقابية التي تعمل ع الاستخدام الأمثل للموارد			
تضع الشركة خطة لمستويات الإنتاجية المطلوب الوصول اليه			
توفر الشركة التجهيزات الإنتاجية المتقدمة			
تشجع بيئة عملي على استخدام البريد الالكتروني في التواصل الرسمي			
تقدم الإدارة شرحا حول التعامل مع المواقع الالكترونية اثنا العمل عن بعد			

البعد الثاني : الرضاءالوظيفي

تسمح إدارة الشركة بمشاركة الأفكار والمعارف الجديده بين الموظفين بطرق متنوعة			
تتبع إدارة الشركة سياسة عادلة في الأجور والحوافز الماديه			

يشعر الموظف بالامن المادي والصحي في ظل العمل عن بعد			
تترك إدارة الشركة المساحة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار			

البعد الثالث: التكاليف التشغيلية

هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثر على التكاليف التشغيلية لشركتك			
هل اثر العمل عن بعد على تكاليف الاتصال مثل الانترنت والهواتف ومنصات التواصل			
هل اثر العمل عن بعد على تكاليف الرواتب والمزايا			

			هل تحتاج الشركة الى استثمارات إضافية في التكنولوجيا والبيئة التحتية لدعم العمل عن بعد على المدى الطويل
--	--	--	---

البعد الرابع : الثقافة التنظيمية

			هل توافق على ان العمل عن بعد قد اثر على التماسك بين فريق العمل
			هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثر ع روح التعاون بين الموظفين
			هل تعتقد ان التواصل بين الموظفين قد اصبح اكثر تحديا في بيئة العمل عن بعد

جودة الأداء

			الى أي مدى توافق على ان جودة أداء قدتاثر بسبب العمل عن بعد
			هل اثر العمل عن بعد على قدرتك على التركيز وإنجاز المهام
			هل انت راض عن جوده التواصل مع المديرين اثنا العمل عن بعد
			هل اثر العمل عن بعد على الابتكار والابداع في أداء العمل