

# Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2



## عنوان المشروع

تأثير العمل عن بعد على إدارة المشاريع في جائحة كورونا

أسم الطالبة

ساره عبد الله باشييه

## مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة -جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

## جدول المحتويات

|    |                                                  |
|----|--------------------------------------------------|
| 3  | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة             |
| 4  | 1.1. المقدمة                                     |
| 5  | 2.1. مشكلة الدراسة                               |
| 5  | 2.1.1. فجوات على المستوى النظري                  |
| 5  | 2.1.2. فجوات على المستوى التطبيقي                |
| 5  | 3.1. أهمية الدراسة                               |
| 5  | 3.1.1. على المستوى النظري                        |
| 5  | 3.1.2. على المستوى التطبيقي                      |
| 6  | 4.1. أسئلة الدراسة                               |
| 6  | 5.1. أهداف الدراسة                               |
| 6  | 6.1. فرضيات الدراسة                              |
| 6  | 7.1. نموذج الدراسة                               |
| 7  | 8.1. منهجية الدراسة                              |
| 7  | 9.1. الدراسة الميدانية                           |
| 7  | 10.1. مخطط المشروع المقترح                       |
| 8  | 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة                |
| 9  | 1.2. المقدمة                                     |
| 9  | 2.2. المتغير المستقل                             |
| 9  | 3.2. المتغير التابع                              |
| 9  | 4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع |
| 9  | 5.2. الخاتمة                                     |
| 10 | قائمة المراجع                                    |
| 10 |                                                  |

## ١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. المقدمة:

أدت جائحة كورونا التي اجتاحت العالم الى تغييرات كبيرة في أنماط العمل إلى تغيير نمط عملها بشكل جذري، وكان العمل عن بُعد هو الخيار الأبرز لضمان استمرارية المهام والحد من انتشار الفيروس. وقد كانت هذه التجربة جديدة نسبياً على بيئة العمل في المملكة العربية السعودية، خاصة في القطاعات التي لم تكن معتادة على هذا النمط مما فتح باباً واسعاً للتساؤل حول مدى جاهزية المؤسسات لهذا النوع من العمل، وأثره الحقيقي على جودة الأداء والإنتاجية

## 1.2. مشكلة البحث:

التحديات التي واجهها مديرو المشاريع بسبب العمل عن بُعد وضعف الالتزام والانضباط الوظيفي وصعوبة قياس الإنتاجية بدقة وتداخل الحياة الشخصية مع المهنية وضعف التواصل الفعال بين فرق العمل

## 1.3. أهمية البحث:

- 1- تأثير العمل عن بُعد على اداء الموظفين
- 2- التأكد من تأثير استقلالية العمل على الرضا الوظيفي

## المراجع:

Nkemdirim, U. (2023). Remote Work and Employee &, Dibua, E. C., Nzewi, H. N Performance in Food and Beverage Firms in Anambra State, Nigeria. INTERNATIONAL . JOURNAL OF CAPACITY BUILDING IN EDUCATION AND MANAGEMENT, 6(2), 1-14

## 1.4. أسئلة الدراسة

### سؤال البحث:

ما تأثير العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا على فعالية إدارة المشاريع في المؤسسات؟

الأسئلة الفرعية:

١- ما التحديات التي واجهها مدراء المشاريع عند التحول إلى العمل عن بُعد خلال الجائحة؟

على الرغم من الفوائد التي قدّمتها ممارسات العمل عن بُعد، إلا أن استمرارها واجه عدداً من التحديات. من أبرزها صعوبة الحفاظ على مستوى عالٍ من التفاعل والتعاون بين أعضاء الفريق، خاصة في المهام التي تتطلب تنسيقاً معقداً أو إبداعاً جماعياً. كما أبدت بعض المؤسسات مخاوف مرتبطة بضعف الرقابة المباشرة وصعوبة تقييم أداء الموظفين عن بُعد بدقة. إضافة إلى ذلك، واجهت بعض الفرق تحديات تقنية مثل ضعف البنية التحتية الرقمية أو محدودة مهارات الاستخدام الفعال للأدوات التكنولوجية. كما أظهرت بعض الدراسات تراجعاً في الروابط الاجتماعية بين أعضاء الفريق، مما أثر على الانسجام والثقة المتبادلة داخل فرق العمل، وهي عناصر أساسية لنجاح إدارة المشاريع.

2- ما الأدوات والتقنيات التي ساعدت التي ساعدت في إدارة المشاريع عن بُعد بفعالية خلال جائحة كورونا؟

لعبت الأدوات والتقنيات الرقمية دوراً محورياً في دعم إدارة المشاريع عن بُعد خلال جائحة كورونا، حيث ساعدت في الحفاظ على استمرارية العمل والتواصل بين فرق المشروع رغم القيود المفروضة. من أبرز هذه الأدوات: منصات إدارة المشاريع مثل Asana، Trello، و Microsoft Planner، التي مكّنت الفرق من تتبع تقدم المهام وتحديد المسؤوليات بوضوح. كما ساهمت منصات الاجتماعات الافتراضية مثل Microsoft Teams، Zoom، و Google Meet في تسهيل الاجتماعات الدورية ومناقشة مستجدات المشروع. إلى جانب ذلك، فُعّلت أدوات التواصل الفوري مثل Slack و WhatsApp Business لتسهيل النقاشات السريعة وتبادل الملفات. واعتمدت المؤسسات على أنظمة الحوسبة السحابية مثل Google Workspace و Microsoft 365 لتخزين المستندات والعمل عليها بشكل مشترك في الوقت الفعلي. هذه الأدوات مجتمعة ساهمت في تقليص الفجوة الناتجة عن غياب التواصل المباشر، وساعدت على تحسين التنسيق، وزيادة الشفافية في العمل، وتعزيز كفاءة إدارة المشاريع في بيئة العمل عن بُعد.

تغيير سريع في المهارات المطلوبة:

٣- هل استمرت بعض ممارسات العمل عن بُعد في إدارة المشاريع بعد انتهاء الجائحة؟

نعم، استمرت بعض ممارسات العمل عن بُعد في إدارة المشاريع حتى بعد انتهاء جائحة كورونا، وذلك نتيجة لما أظهرته من كفاءة ومرونة خلال الأزمة. فقد تبنت العديد من المؤسسات أنماط عمل هجينة تجمع بين الحضور الفعلي والعمل عن بُعد، خاصة في المهام التي لا تتطلب تواجداً ميدانياً دائماً. كما استمر استخدام أدوات التواصل الرقمي ومنصات إدارة المشاريع التي أثبتت فاعليتها في تحسين التنسيق وتتبع التقدم. ويُعزى هذا الاستمرار إلى ما حققته هذه الممارسات من وفورات في التكاليف التشغيلية، ورفع في إنتاجية بعض الموظفين، بالإضافة إلى تعزيز القدرة على استقطاب الكفاءات من مواقع جغرافية متنوعة ومع ذلك، فإن استمراريتها تختلف من مؤسسة لأخرى بحسب طبيعة المشروع وثقافة العمل التنظيمي

٤- كيف أثر العمل عن بُعد على تواصل فرق العمل وتنسيق المهام في المشاريع؟

أثر العمل عن بُعد بشكل ملحوظ على تواصل فرق العمل وتنسيق المهام داخل المشاريع، حيث أدى غياب التفاعل المباشر إلى ضعف في سرعة تبادل المعلومات واتخاذ القرارات، خصوصاً في المراحل الحرجة من تنفيذ المشاريع

كما واجهت الفرق تحديات في تنسيق الجداول الزمنية وتوزيع المهام، لا سيما عند العمل من مناطق جغرافية مختلفة. ومع ذلك، ساهمت الأدوات الرقمية مثل تطبيقات إدارة المهام والاجتماعات الافتراضية في تخفيف بعض هذه التحديات، حيث ساعدت على تعزيز التنظيم وتحسين تدفق المعلومات. إلا أن هذه التغيرات تطلبت من الأفراد مهارات تواصل جديدة، وقد أثر غياب التفاعل الوجيه على بعض الجوانب النفسية مثل الشعور بالانتماء والتحفيز، مما انعكس جزئياً على كفاءة العمل الجماعي وجودة الأداء

٥-ما مدى رضا مدراء المشاريع و فرق العمل عن تجربة العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا؟

تباينت درجة رضا مديري المشاريع و فرق العمل عن تجربة العمل عن بُعد خلال الجائحة. فقد عبرَ كثيرون عن رضا جزئي نتيجة لما وفرته التجربة من مرونة وتحسين في استخدام الأدوات التقنية. في المقابل، واجه البعض تحديات تتعلق بصعوبة التواصل، ضعف التفاعل، وزيادة الضغط النفسي، مما أثر على الرضا العام. ويتوقف مستوى الرضا بشكل كبير على جاهزية المؤسسة، ودعمها الفني والإداري خلال فترة التحول

٦-هل كان للعمل عن بُعد أثر إيجابي أم سلبي على إنتاجية فرق المشاريع؟

اختلف أثر العمل عن بُعد على إنتاجية فرق المشاريع بين الإيجابي والسلبي، وفقاً لعدة عوامل. فقد ساهم في رفع الإنتاجية لدى بعض الفرق بفضل تقليل وقت التنقل، وزيادة التركيز، ومرونة ساعات العمل. في المقابل، انخفضت إنتاجية فرق أخرى نتيجة ضعف التواصل الفوري، وتداخل المهام المنزلية، وغياب الرقابة المباشرة. لذا، يُعد الأثر متبايناً ويعتمد على طبيعة المشروع، والبيئة التنظيمية، واستعداد الأفراد للتكيف مع نموذج العمل الرقمي

## 1.5. أهداف الدراسة

الأهداف:

- ١- دراسة التحوّل إلى العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا وتحليل انعكاساته على إدارة المشاريع داخل المؤسسات.
- ٢- التعرف على التحديات الإدارية والتنظيمية التي واجهت مديري المشاريع وفرق العمل في بيئة العمل عن بُعد.
- ٣- تقييم فعالية الأدوات والتقنيات الرقمية المستخدمة في دعم التواصل وتنسيق المهام أثناء إدارة المشاريع عن بُعد.
- ٤- اقتراح حلول وممارسات فعّالة لتعزيز كفاءة إدارة المشاريع في حالات الطوارئ أو ظروف العمل غير التقليدية.
- ٥- توليد رؤى مستقبلية حول إمكانية دمج العمل عن بُعد كخيار استراتيجي دائم في إدارة المشاريع، بناءً على الدروس المستفادة من تجربة الجائحة

## 1.6. فرضيات الدراسة

هناك تأثيرات العمل عن بُعد على إدارة المشاريع في جائحة كورونا

- ١- يوجد تأثير سلبي للعمل عن بُعد على فعالية إدارة المشاريع خلال جائحة كورونا.
- ٢- التحوّل إلى العمل عن بُعد أدى إلى ضعف في تواصل فرق العمل وتنسيق المهام داخل المشاريع.
- ٣- استخدام أدوات وتقنيات رقمية فعّالة يخفّف من الأثر السلبي للعمل عن بُعد على إدارة المشاريع.
- ٤- تجربة العمل عن بُعد خلال الجائحة أدت إلى تغييرات مستدامة في ممارسات إدارة المشاريع بعد انتهاء الأزمة.

## 1.7. نموذج الدراسة

| المتغير                           | العناصر الفرعية (المؤشرات)                                                | العلاقة                                                |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| العمل عن بعد (متغير مستقل)        | - استخدام أدوات التقنية (Zoom, Teams...) - مرونة العمل - التحديات التقنية | يؤثر على كل من: إدارة المشاريع، أداء الفريق            |
| إدارة المشاريع (متغير تابع رئيسي) | - التخطيط - التنسيق - المتابعة والتحكم                                    | تتأثر بأسلوب العمل (عن بعد/حضور)                       |
| أداء الفريق (متغير وسيط)          | - الالتزام - سرعة الإنجاز - جودة التنفيذ                                  | يتأثر بالعمل عن بعد، ويؤثر بدوره على إدارة المشاريع    |
| جائحة كورونا (ظرف مؤثر خارجي)     | - فرض العمل عن بعد - القيود الصحية - عدم الاستقرار                        | ظرف محيط ساهم في تسريع التحول الرقمي وفرض العمل عن بعد |

العمل عن بُعد يؤثر إيجابيًا على جودة إدارة المشاريع خلال جائحة كورونا: H1

العمل عن بُعد ساعد في تحسين قدرة الفرق على اتخاذ القرار داخل المشاريع: H2

فعالية التواصل تتوسط العلاقة بين العمل عن بُعد وكفاءة إدارة المشاريع: H3

تأثير العمل عن بُعد على إدارة المشاريع يختلف باختلاف نوع المؤسسة (حكومية/خاصة): H4

## 1.8 . منهجية الدراسة

### 1- :Research Philosophy (فلسفة البحث)

#### الواقعية (Realism)

يعتمد هذا البحث على الفلسفة الوضعية (Positivism)، حيث يتم التعامل مع الظاهرة المدروسة بشكل موضوعي من خلال جمع بيانات كمية قابلة للقياس، وتحليلها بهدف الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم.

### 2- :Research Approach (منهج البحث)

#### الاستقرائي ( Inductive Approach )

وذلك لاستكشاف العلاقات بين المتغيرات وبناء استنتاجات قائمة على تحليل البيانات التي تم جمعها من المشاركين دون افتراضات مسبقة قطعية.

### 3- :Research Strategy (استراتيجية البحث)

من خلال توزيع استبيان إلكتروني لجمع بيانات من أفراد يمثلون مجتمع الدراسة، بهدف وصف الظاهرة وتحليل العوامل المؤثرة فيها.

#### 4 - الخيارات (Choices):

#### الأسلوب الكمي ( Quantitative Method )

حيث تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات التحليل الإحصائي، بما ينسجم مع أهداف البحث وفرضياته.

## 5- :Time Horizon ( الأفق الزمني )

### مقطعي ) Cross-sectional

تم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة محددة، لقياس تصورات وتقييمات الأفراد خلال تجربة العمل عن بُعد في فترة الجائحة.

## 6- :Techniques and Procedures ( التقنيات والإجراءات )

أداة جمع البيانات: استبيان إلكتروني باستخدام Google Forms

## 1.9. الدراسة الميدانية

تم تنفيذ الدراسة الميدانية على عينة عشوائية من العاملين في مجال إدارة المشاريع ممن خاضوا تجربة العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا. تم استخدام استبيان إلكتروني لجمع البيانات، واشتمل على أسئلة مغلقة تقيس أثر العمل عن بُعد وقد بلغ حجم العينة (50 مشاركًا)، وتم تحليل البيانات باستخدام استبيان إلكتروني Google Forms

أظهرت النتائج أن العمل عن بُعد كان له أثر إيجابي جزئي، خاصة في مرونة الأداء واستخدام التقنية، مع وجود تحديات في التواصل والتنسيق أثرت على بعض المشاريع

## 01. 1. مخطط المشروع المقترح

| الصفحة | العنوان- الموضوع - المحتويات |
|--------|------------------------------|
| 3      | الفصل الأول: الإطار العام    |
| 4      | المقدمة                      |
| 4      | مشكلة الدراسة                |
| 4      | أهمية الدراسة                |
| 5,6,7  | أسئلة الدراسة                |
| 8      | أهداف الدراسة                |
| 8      | فرضيات الدراسة               |
| 9      | نموذج الدراسة                |
| 10,11  | منهجية الدراسة               |
| 12     | الدراسة الميدانية            |
|        |                              |

الملاحق

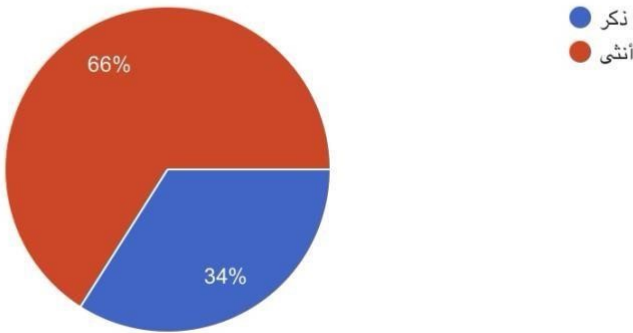
<https://forms.gle/ybF3pCcRTLLnpNj3A>

نسخ الرسم البياني



الجنس

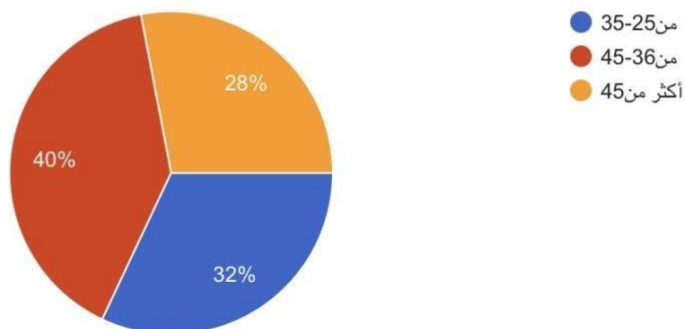
50 ردًا



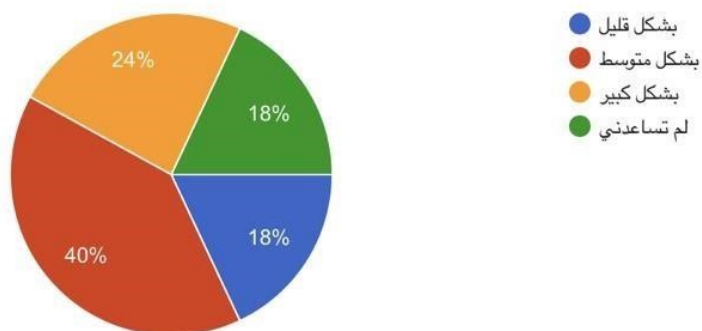
نسخ الرسم البياني

الفئة العمرية

50 ردًا

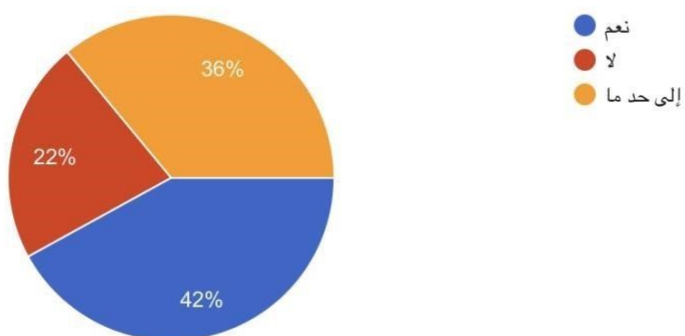


إلى أي درجة ترى أن أدوات العمل الرقمية (Zoom, Teams, Google Meet) ساعدتك في إنجاز مهامك؟  
50 ردًا



بشكل قليل  
بشكل متوسط  
بشكل كبير  
لم تساعدني

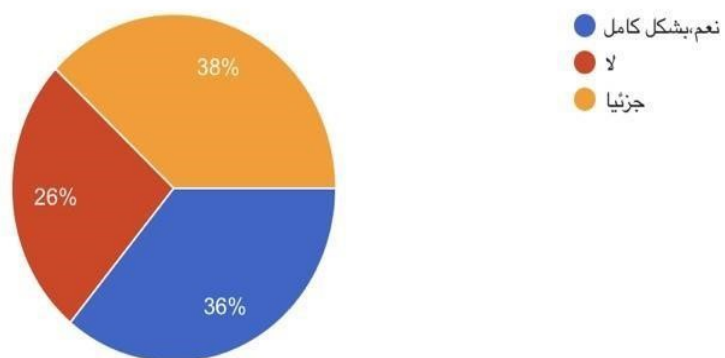
هل أثر العمل عن بعد على فعالية تواصلك مع فريق المشروع؟  
50 ردًا

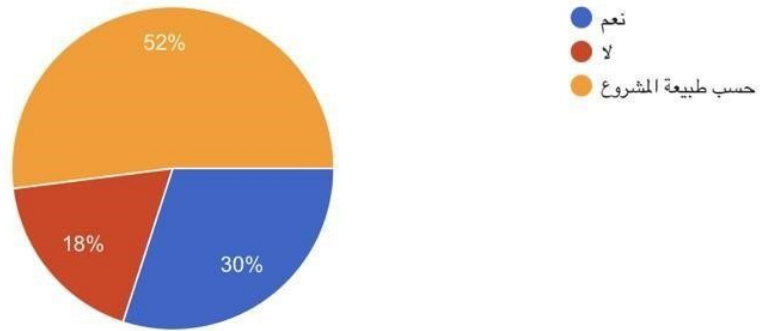


نعم  
لا  
إلى حد ما

هل كانت شركتكم مستعدة تقنياً للتحويل الى العمل عن بعد؟

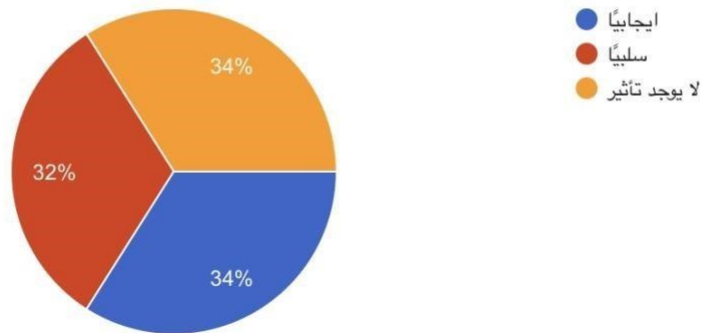
50 ردًا





هل تأثرت جودة مخرجات المشاريع التي شاركت فيها بسبب العمل عن بعد؟

50 ردًا



## ٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## المقدمة

خلال جائحة كورونا شهدت المؤسسات حول العالم تغيرًا في أساليب العمل، حيث أصبح العمل عن بعد خيارًا ضروريًا لضمان استمرارية الأعمال وتقليل المخاطر وهذا التحول أثر بشكل مباشر على إدارة المشاريع والتي تعتمد بشكل أساسي على التخطيط الدقيق والتنسيق المستمر بين أعضاء الفريق ويعتمد نجاح إدارة المشاريع عن بعد على القدرة على تكييف أساليب العمل التقليدية مع بيئة افتراضية، بما يشمل استخدام الأدوات الرقمية لتعزيز التواصل ومتابعة تقدم الأعمال وضمان الالتزام بالمواعيد والجودة.

ومن خلال الإطار النظري، يمكن فهم التحديات والفرص التي فرضتها الجائحة على إدارة المشاريع، ووضع استراتيجيات عملية لتعزيز كفاءة الفرق الافتراضية وتحقيق أهداف المشاريع بنجاح.

المتغير المستقل (Independent Variable )

العمل عن بعد (Remote Work )

أي طريقة أداء المهام والمشاريع بدون التواجد الفعلي في مقر العمل، باستخدام أدوات الاتصال الرقمي والتقنيات الحديثة.

المتغير التابع (Dependent Variable )

إدارة المشاريع (Project Management Effectiveness / Project Success )

أي مدى نجاح المشاريع في تحقيق أهدافها، بما يشمل الالتزام بالجدول الزمني، جودة المخرجات، رضا الفريق، والتحكم في التكاليف.

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع  
الفرضية الأساسية:

“العمل عن بعد يؤثر على فعالية إدارة المشاريع”.

عندما يزداد اعتماد العمل عن بعد، قد تظهر تحديات مثل ضعف التواصل أو صعوبة متابعة الأداء، ما قد يؤثر على نجاح المشروع.

بالمقابل، يمكن أن يؤدي العمل عن بعد إلى فرص مثل زيادة المرونة وخفض التكاليف وتحسين استخدام التكنولوجيا، مما يعزز فعالية إدارة المشاريع

أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا:  
“دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة”

المؤلفون

حامد عبد الهادي فارس الغامدي

الملخص

الهدف: تقييم تأثير العمل عن بُعد) بعدد من أبعاده مثل معرفة الموظفين بالعمل عن بُعد، توافر المتطلبات التقنية، المبادرات الحكومية (على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة خلال جائحة كوفي د-19.

المنهج: وصفي تحليلي، باستخدام استبانة مكونة من 22 فقرة بتدرج ليكرت خماسي، وتم تحليلها بواسطة معامل ارتباط بيرسون وألفا كرونباخ لقياس الثبات.

العينة: جميع موظفي إدارة تعليم بيشة) 125 موظفًا .)

النتائج: وجود أثر ذو دلالة إحصائية)  $\alpha \leq 0.05$  لعناصر العمل عن بُعد) المعرفة، التوفر التقني، المبادرات الحكومية (على الأداء الوظيفي.

التوصيات: التطوير المتواصل، التحول للإدارة الإلكترونية، توزيع المسؤوليات، التوسع بالتواصل الإلكتروني، دعم الكفاءات، تعزيز الجاهزية الإدارية والإلكترونية

أثر العمل عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا:  
بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان

المؤلف:

بلال زورق محمد

المصدر:

مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 19، العدد 3، ص. 481-517، سبتمبر 2022.

المنهج والعينة:

منهج وصفي تحليلي باستخدام استبانة.

عينة: 180 موظفًا من مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار، وزارة العمل، وبلدية ظفار.

النتائج:

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين (العنصر البشري، التقنيات الحديثة، الثقافة التنظيمية (وكفاءة الأداء الوظيفي).

بعد "الأزمة" لم يُظهر دلالة إحصائية على كفاءة الأداء.

التوصيات: إنشاء إدارات متخصصة لإدارة الأزمات، وتبني استراتيجيات واضحة للعمل عن بُعد

### 3. الفصل الثالث: منهجية البحث

## 3-1 المقدمة:

يتناول هذا الفصل المنهجية المتبعة لدراسة أثر تطبيق العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا، من خلال تقديم إطار شامل لخطوات وإجراءات البحث المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة. يشمل ذلك عرض التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، وتحديد مجتمع الدراسة والعينة، وطرق وتقنيات اختيارها. كما يوضح الفصل أدوات جمع البيانات وأنواعها وإجراءات تحليلها الإحصائية، بما يضمن دقة وموثوقية النتائج المستخلصة.

ويختتم الفصل بخاتمة تلخص ما تم عرضه، مما يساهم في تسهيل فهم الأسس المنهجية التي استندت إليها هذه الدراسة.

## 3-2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

### 1.3.2 العمل عن بُعد (Remote Work) (المتغير المستقل):

يُعرّف إجرائيًا بأنه: نظام عمل يسمح للموظف بأداء مهامه ومسؤولياته الوظيفية من موقع خارج مقر العمل الرسمي باستخدام وسائل التقنية الحديثة وأدوات الاتصال.

وفي هذه الدراسة، يُقاس متغير العمل عن بُعد من خلال مجموعة من الفقرات في الاستبيان تتعلق بأبعاد مثل:

- مرونة ساعات العمل
  - استخدام التقنيات الرقمية
  - التواصل مع الزملاء والإدارة
  - وضوح المهام والتعليمات أثناء العمل عن بعد
- و تُقاس استجابات المشاركين باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من ١ = أعارض بشدة إلى ٥ = أوافق بشدة)

## ثانياً: الأداء الوظيفي: (Job Performance) (متغير تابع)

يُعرّف إجرائياً بأنه: مستوى جودة وكفاءة الموظف في تنفيذ مهامه ومسؤولياته بما يحقق أهداف المنظمة. وفي هذه الدراسة، يُقاس متغير الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من الفقرات في الاستبيان تتناول جوانب مثل:

- إنتاجية الموظف.
  - الالتزام بالمواعيد والمهام.
  - جودة العمل المنجز.
  - روح المبادرة والتعاون.
- وتُقاس الاستجابات أيضاً باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

## ثالثاً : جائحة كورونا (COVID-19 Pandemic)

يُعرّف إجرائياً بأنه: الظروف الاستثنائية التي فرضتها جائحة كورونا على بيئة العمل خلال الفترة ما بين عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢٢، والتي أدت إلى تطبيق سياسات العمل عن بُعد في العديد من المؤسسات.

ويُستخدم هذا المتغير في الدراسة كإطار زمني وسياقي لتطبيق نظام العمل عن بُعد، وليس كمتغير مستقل قابل للقياس

### 3.3 تصميم البحث (بصلة البحث)

#### Philosophies – فلسفة البحث:

تم اعتماد المنهج الوضعي (Positivism) باعتباره الأنسب للدراسات التي تعتمد على البيانات الكمية والتحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات، حيث يركز هذا المنهج على الحقائق القابلة للقياس والاختبار الموضوعي.

#### Approaches – أساليب التحليل:

تم استخدام المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach)، حيث يبدأ البحث من الأطر النظرية والفرضيات ليتم اختبارها ميدانيًا من خلال البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة.

#### Strategies – منهجيات البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي (Survey Strategy) من خلال توزيع استبيانات إلكترونية على الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا.

#### Choices – أدوات البحث:

تم استخدام المنهج الكمي (Quantitative - Mono Method) لقياس العلاقة بين المتغير المستقل (العمل عن بُعد) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) اعتمادًا على استجابات الاستبيان.

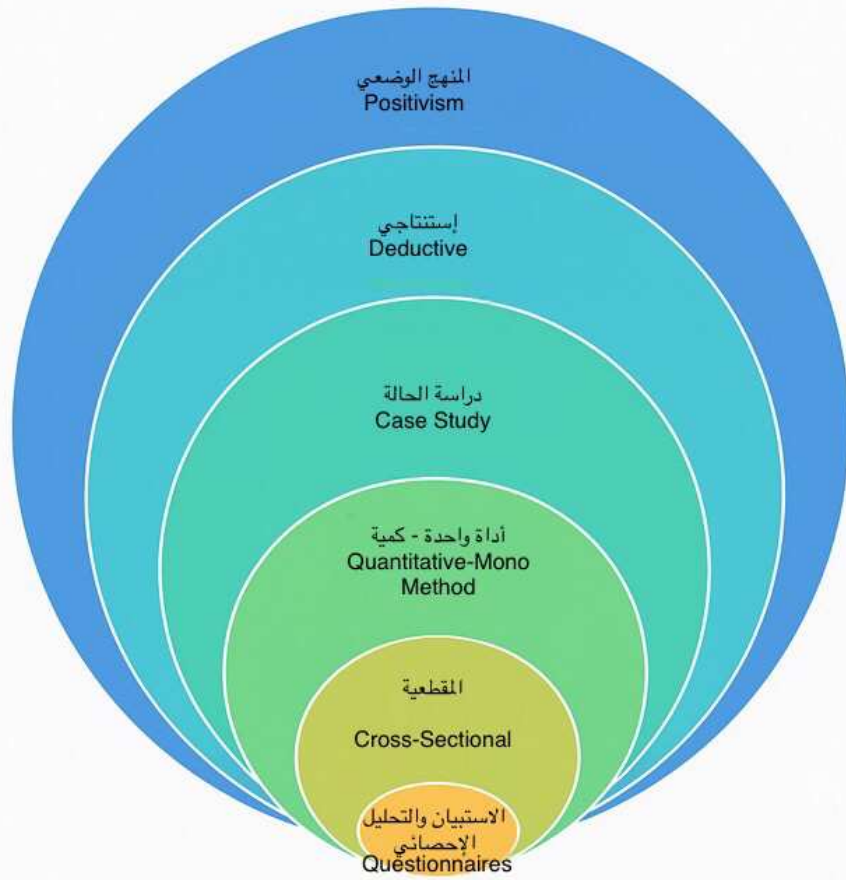
#### Time Horizons – المدة الزمنية:

اعتمدت الدراسة المنهج المقطعي (Cross-Sectional)، حيث تم جمع البيانات خلال فترة زمنية واحدة محددة بعد الجائحة.

#### Techniques and Procedures – التقنيات والإجراءات:

تم استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة لجمع البيانات، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج (SPSS) لاختبار الفرضيات والتحقق من العلاقة بين المتغيرات.

# بصلة البحث



### 3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من الموظفين والعاملين في القطاعات المختلفة بمدينة جدة، وذلك نظرًا لتنوع بيئات العمل فيها واحتوائها على عدد كبير من المؤسسات التي طبقت نظام العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا. تم اختيار هذه المدينة نظرًا لتنوع قطاعاتها (حكومية، خاصة، تعليمية) مما يعكس واقع تطبيق العمل عن بُعد بصورة شاملة خلال فترة الجائحة.

أما بالنسبة لطرق أخذ العينات، فقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة بهدف ضمان تمثيل دقيق لمجتمع الدراسة من مختلف القطاعات، بحيث تشمل العينة أفرادًا من مؤسسات طبقت نظام العمل عن بُعد كليًا أو جزئيًا.

وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على معايير تضمن تمثيلًا مناسبًا للفئات المستهدفة، مع مراعاة التوازن بين الجنسين والمستويات الوظيفية المختلفة. تسهم هذه العينة في جمع بيانات تمثل التنوع في تجربة الموظفين مع نظام العمل عن بُعد، مما يساعد على تحليل أثر هذا النظام على مستوى الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا بدقة وموضوعية.

#### 3.4.1 مجتمع البحث (Research Population)

يتكوّن مجتمع البحث في هذه الدراسة من جميع الموظفين والعاملين في القطاعات المختلفة في المملكة الذين طُبّق عليهم نظام العمل عن بُعد خلال فترة جائحة كورونا.

يشمل هذا المجتمع الموظفين في القطاعين الحكومي والخاص، نظرًا لتنوّع بيئات العمل في المدن وتبني العديد من المؤسسات أسلوب العمل عن بُعد كإجراء احترازي خلال الجائحة.

جدول رقم ( 1 ) :مجتمع البحث

| القطاع          | التصنيف                        | عدد المشاركين |
|-----------------|--------------------------------|---------------|
| الجهات الحكومية | إداريون وموظفون حكوميون        | 50            |
| القطاع الخاص    | موظفو الشركات والمؤسسات الخاصة | 50            |

### 3.5 عينة البحث وطريقة اختيارها (Research Sample and Sampling Method)

نظرًا لاتساع مجتمع البحث وصعوبة حصر جميع أفرادها في المملكة العربية السعودية، تم الاعتماد على عينة بحثية تمثل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام الطريقة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) لاختيار أفراد العينة، وذلك بهدف ضمان تمثيل متوازن للعاملين في مختلف القطاعات على مستوى المملكة، سواء في المؤسسات الحكومية أو الخاصة أو التعليمية.

بلغ حجم العينة (100)، وتم اختيارها من الموظفين الذين سبق لهم العمل بنظام العمل عن بُعد كليًا أو جزئيًا خلال فترة جائحة كورونا. وتُعد هذه الطريقة الأنسب للدراسة الحالية، لأنها تتيح تعميم النتائج على مجتمع الدراسة الأصلي بدرجة عالية من الدقة والموضوعية.

تم توزيع الاستبيانات الإلكترونية على أفراد العينة في مناطق مختلفة من المملكة عبر البريد الإلكتروني ومنصات التواصل الاجتماعي، وذلك لتسهيل الوصول إلى الموظفين في مختلف المناطق وضمان تنوع الاستجابات بما يعكس الواقع الفعلي لتطبيق العمل عن بُعد في المملكة.

جدول رقم (2): عينة البحث

| الفئة المستهدفة                            | العدد |
|--------------------------------------------|-------|
| موظفو القطاعات الحكومية والخاصة في المملكة | 100   |

### 3.6 طرق وتقنيات أخذ العينة (Sampling Techniques and Procedures)

تم استخدام الطريقة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling Technique) كأحدى الطرق الإحصائية لاختيار أفراد العينة، وذلك لضمان تمثيل عادل وشامل لجميع فئات مجتمع الدراسة من مختلف القطاعات في المملكة العربية السعودية.

تُعد هذه الطريقة من أكثر الأساليب شيوعاً وملاءمة للدراسات الكمية، إذ تمنح جميع أفراد المجتمع فرصة متساوية في الاختيار دون تحيز.

تم تنفيذ عملية أخذ العينة من خلال توزيع الاستبيانات الإلكترونية على مجموعة من الموظفين في القطاعات الحكومية والخاصة والتعليمية في مناطق متعددة من المملكة، مع التأكد من أن جميع المشاركين سبق لهم العمل عن بُعد خلال فترة جائحة كورونا.

### 3.7 طريقة جمع البيانات (Data Collection Method)

اعتمدت هذه الدراسة على البيانات الأولية (Primary Data) التي تم جمعها من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني (Online Questionnaire)، والتي تم إعدادها خصيصاً لتحقيق أهداف البحث وقياس متغيراته الرئيسية المتمثلة في:

- تطبيق العمل عن بُعد (المتغير المستقل)،
- الأداء الوظيفي (المتغير التابع).

تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل عن بُعد والأداء الوظيفي، مع إجراء التعديلات اللازمة ليتناسب مع بيئة العمل في المملكة العربية السعودية خلال جائحة كورونا.

تم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني ومنصات التواصل الاجتماعي على عينة من الموظفين في مختلف القطاعات (الحكومية، الخاصة، والتعليمية)، وذلك لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين في مختلف مناطق المملكة.

جدول رقم (٣): مجالات الدراسة ومتغيراتها

| المتغير                        | مجالات الدراسة                                                               | أبعاد المتغير | عدد الفقرات | المصدر                                    |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|-------------------------------------------|
| المتغير المستقل: العمل عن بُعد | فاعلية الاتصال- استخدام التقنية- التوازن بين العمل والحياة- الدافعية الذاتية | 4 أبعاد       | 20          | Al-Mashaikhi, 2022; )<br>(Alqahtani, 2023 |
| المتغير التابع: الأداء الوظيفي | جودة الأداء- الالتزام الوظيفي- الإنتاجية- الرضا الوظيفي                      | 4 أبعاد       | 15          | Alenezi, 2021; )<br>(Alharbi, 2022        |

### 3.8 أنواع البيانات (Types of Data)

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات هما:

#### 1. البيانات الأولية (Primary Data):

وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من المبحوثين من خلال الاستبيان الإلكتروني الذي وُزِعَ على الموظفين في مختلف القطاعات داخل المملكة العربية السعودية.

تهدف هذه البيانات إلى قياس آراء وتصورات الأفراد حول أثر تطبيق العمل عن بُعد على أدائهم الوظيفي خلال فترة جائحة كورونا.

وتتميز هذه البيانات بأنها حديثة ومباشرة، مما يزيد من موثوقية النتائج ودقتها.

#### 2. البيانات الثانوية (Secondary Data):

وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المراجع النظرية والدراسات السابقة، بما في ذلك الكتب والأبحاث والمقالات العلمية والتقارير الرسمية الصادرة عن الجهات الحكومية والمنظمات المحلية والدولية.

تم استخدام هذه البيانات لدعم الإطار النظري للبحث، وتوضيح الخلفية العلمية للمتغيرات، وللمقارنة بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة ذات الصلة.

### 3.9 إجراءات التحليل الإحصائي (Statistical Analysis Procedures)

بعد الانتهاء من جمع البيانات من أفراد العينة، تم ترميز الاستجابات وإدخالها إلى الحاسب الآلي وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وهو أحد أكثر البرامج شيوعاً في تحليل البيانات الكمية.

تم إجراء مجموعة من التحليلات الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

#### 1. التحليل الوصفي (Descriptive Analysis):

استخدم لعرض الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والقطاع الوظيفي. وتم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف استجابات العينة بدقة.

#### 2. اختبارات الصدق والثبات (Validity and Reliability Tests):

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة القياس ودرجة اتساق بنودها الداخلية، حيث تُعد القيم الأعلى من (٠,٧٠) مؤشراً جيداً على الثبات.

#### 3. التحليل الاستنتاجي (Inferential Analysis):

تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية الاستنتاجية لاختبار فرضيات الدراسة، مثل:

- اختبار T-test للمقارنة بين المتوسطات.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق بين المجموعات.
- اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين تطبيق العمل عن بُعد والأداء الوظيفي.

تساعد هذه التحليلات في الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية توضح أثر تطبيق العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا في المملكة العربية السعودية

### 3.10 خاتمة الفصل الثالث (Chapter Summary)

تناول هذا الفصل منهجية البحث التي اعتمدت عليها الدراسة من حيث تصميمها ومنهجها ونوعها وأدواتها، حيث تم استخدام المنهج الكمي القائم على المنهج الوضعي (Positivism) وبأسلوب استنتاجي (Deductive) من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني لجمع البيانات من الموظفين العاملين في مختلف قطاعات المملكة العربية السعودية.

كما تم توضيح مجتمع البحث وعينته، وبيان طرق وتقنيات أخذ العينة، بالإضافة إلى أنواع البيانات المستخدمة وآليات جمعها وتحليلها. واعتمدت الدراسة على التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS) لإجراء التحليلات الوصفية والاستنتاجية التي تدعم اختبار فرضيات البحث.

وبذلك أسهم هذا الفصل في وضع الأسس المنهجية التي بُنيت عليها الدراسة، والتي تمهد للانتقال إلى الفصل الرابع، حيث سيتم عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها

## الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

## 4.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الخاصة بدراسة أثر تطبيق العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا. فقد شملت الدراسة مجموعة من الموظفين الذين خاضوا تجربة العمل من المنزل خلال فترة الجائحة، مما أتاح فرصة حقيقية لقياس تأثير هذا التحول على جودة أدائهم، التزامهم، إنتاجيتهم، وقدرتهم على إنجاز المهام في ظل ظروف استثنائية.

يبدأ هذا الفصل بتوصيف خصائص عينة الدراسة، وذلك من خلال تحليل المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالمشاركين، مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، لما لهذه الخصائص من دور في تفسير تباين الاستجابات. بعد ذلك، يتم عرض نتائج اختبارات الصدق والثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا للتأكد من موثوقية الاستبيان واتساق عباراته الداخلية.

كما يتناول الفصل التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات العمل عن بُعد والأداء الوظيفي، مما يساعد على تحديد الاتجاه العام لاستجابات العينة. ويتبع ذلك تحليل معاملات الارتباط بين المتغيرات، بهدف التعرف على قوة واتجاه العلاقة بين تطبيق العمل عن بُعد ومستوى الأداء الوظيفي.

وأخيراً، يتضمن الفصل اختبار الفرضيات باستخدام أسلوب الانحدار الخطي، للتأكد من وجود أثر معنوي لتطبيق العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي خلال الجائحة. وتُمثل هذه النتائج الأساس الذي يُبنى عليه الفصل الخامس، والذي يتناول المناقشة والتفسير وربط النتائج بالإطار النظري والأدبيات السابقة.

## 4.2 خصائص عينة الدراسة

تم تحليل البيانات الديموغرافية التالية لمجتمع الدراسة المكوّن من 70 موظفاً:

### ١. الجنس

- ذكور: 34 مشارك (48.6%)
- إناث: 36 مشارك (51.4%)

### ٢. العمر

- أقل من 25 سنة: 14 مشارك (20%)
- 25 - 34 سنة: 25 مشارك (35.7%)
- 35 - 44 سنة: 18 مشارك (25.7%)
- 45 سنة: 13 مشارك (18.6%)

### ٣. القطاع الذي تعمل فيه

- حكومي: 23 (32.9%)
- خاص: 47 (67.1%)

### ٤. سنوات الخبرة

- أقل من سنة: 12 مشارك (17.1%)
- من 1 - 5 سنوات: 30 مشارك (42.9%)
- أكثر من 5 سنوات: 28 (40%)

(مقياس ليكرت: موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة)

١. وفرت لي جهة العمل التجهيزات التقنية اللازمة للعمل عن بعد.

\* موافق بشدة

\* موافق

\* محايد

\* غير موافق

\* غير موافق بشدة

٢. كان التواصل الإلكتروني مع الزملاء والمديرين واضحًا وسهلاً.

\* موافق بشدة

\* موافق

\* محايد

\* غير موافق

\* غير موافق بشدة

٣. سياسات العمل عن بعد في الجامعة كانت واضحة بالنسبة لي.

\* موافق بشدة

\* موافق

\* محايد

\* غير موافق

\* غير موافق بشدة

٤. تلقيت الدعم الفني اللازم عند مواجهة مشكلات تقنية.

\* موافق بشدة

\* موافق

\* محايد

\* غير موافق

\* غير موافق بشدة

٥. أتاح العمل عن بعد مرونة في أوقات إنجاز المهام.

\* موافق بشدة

\* موافق

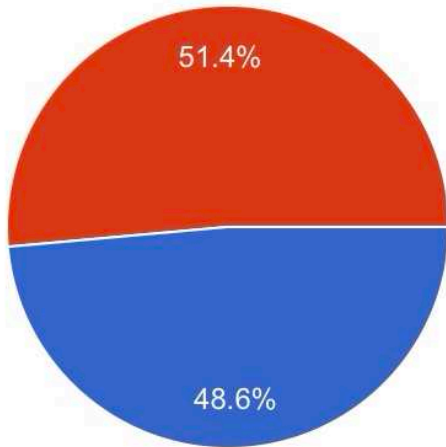
\* محايد

\* غير موافق

\* غير موافق بشدة

الجنس:

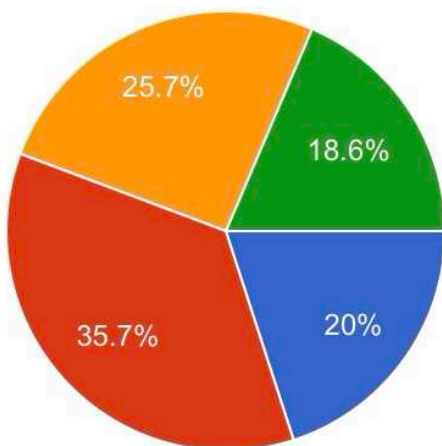
70 ردًا



● ذكر  
● انثى

الفئة العمرية:

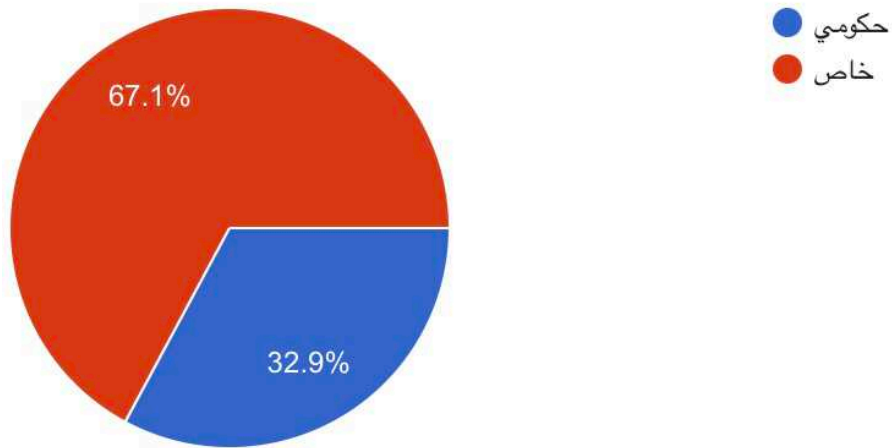
70 ردًا



● أقل من 25 سنة  
● سنة 25-34  
● سنة 35-44  
● سنة فأكثر 45

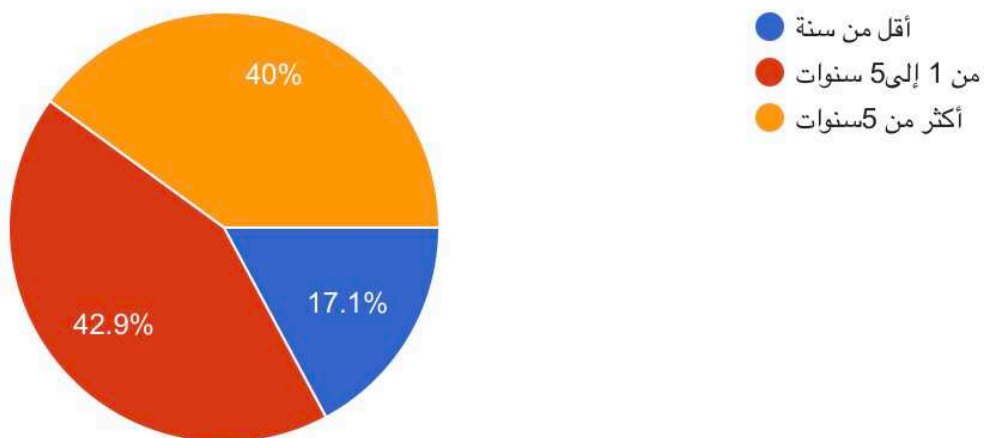
## القطاع الذي تعمل فيه:

70 ردًا



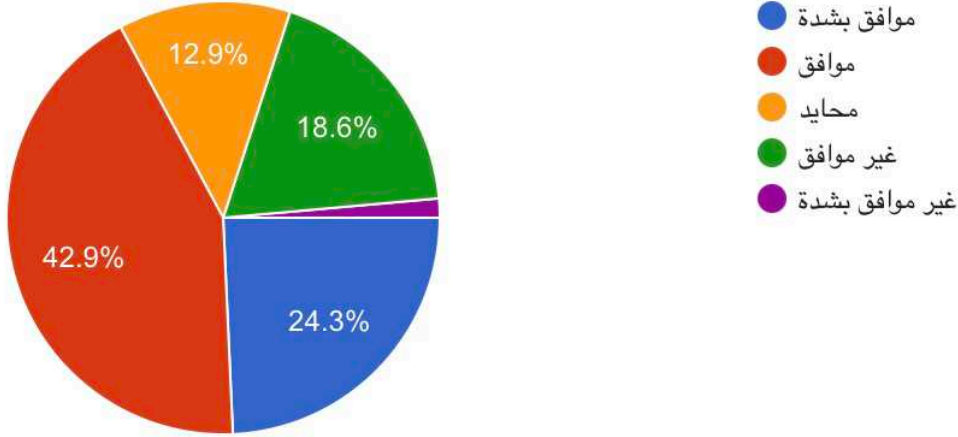
## عدد سنوات الخبرة:

70 ردًا



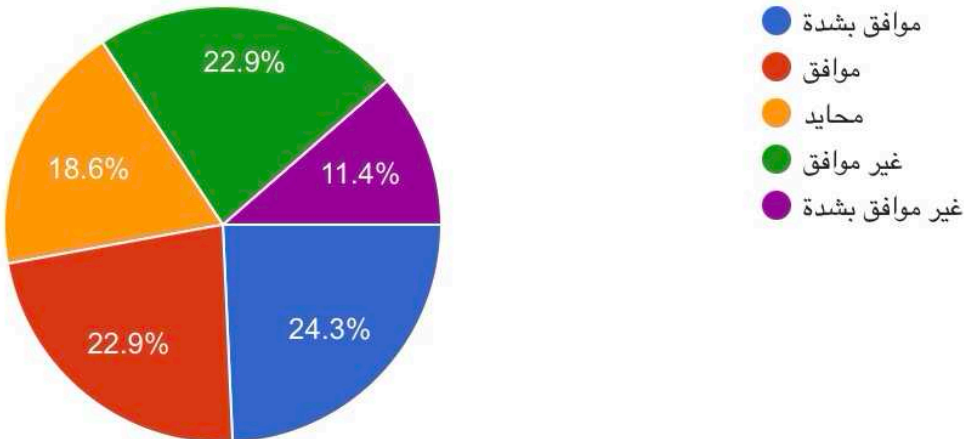
وفرت لي جهة العمل التجهيزات التقنية اللازمة للعمل عن بعد:

70 ردًا



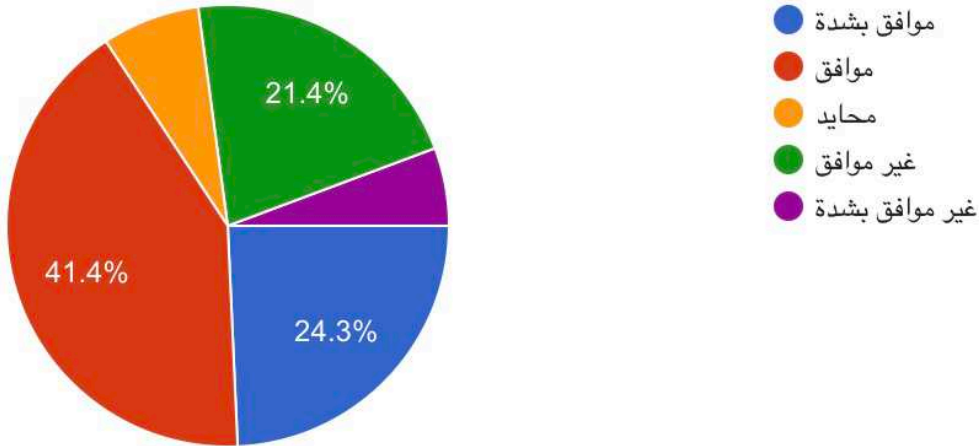
كان التواصل الإلكتروني مع الزملاء والمديرين واضحًا وسهلاً:

70 ردًا



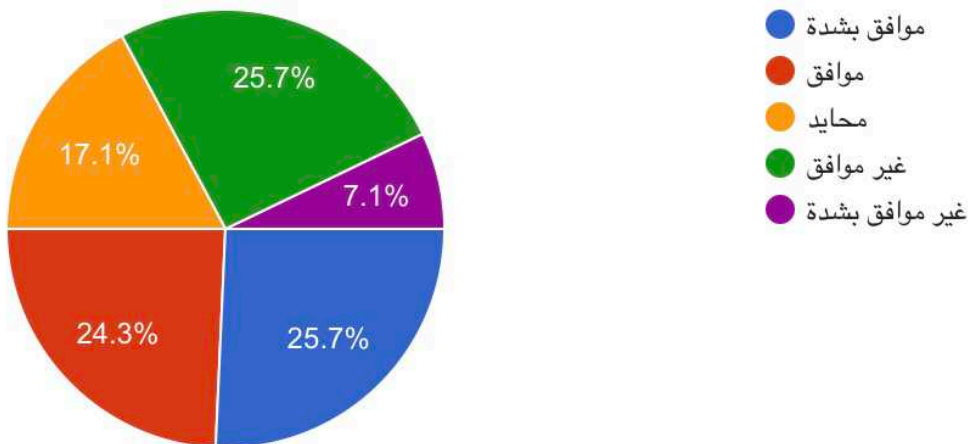
سياسات العمل عن بعد في الجائحة كانت واضحة بالنسبة لي:

70 ردًا

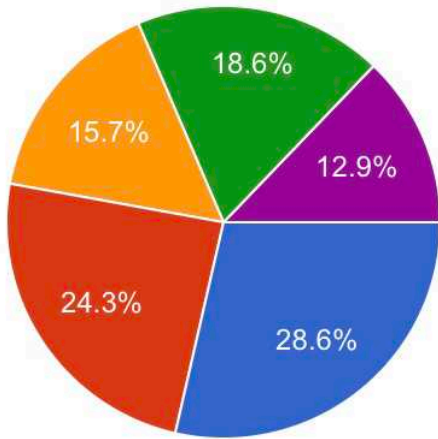


تلقيت الدعم الفني اللازم عند مواجهة مشكلات تقنية:

70 ردًا



أتاح العمل عن بعد مرونة في أوقات إنجاز المهام:  
70 ردًا



- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

### 4.3 اختبار الصدق والثبات لأداة البحث

يعد اختبار الصدق والثبات من أهم الخطوات الإحصائية التي تهدف إلى التأكد من جودة أداة البحث وقدرتها على قياس المتغيرات كما ينبغي. وقد تم استخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبيان الخاصة بمحور العمل عن بُعد ومحور الأداء الوظيفي، وذلك باستخدام برنامج SPSS.

#### أولاً: الصدق

يقصد بالصدق مدى قدرة أدوات الدراسة على قياس ما وضعت لقياسه.

ولتحقيق ذلك تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والموارد البشرية لضمان مناسبة العبارات وصياغتها ودقتها العلمية.

كما أن الارتفاع الملحوظ في معاملات كرونباخ ألفا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي لأن المقياس المتسق يعطي دلالة على صدق البناء.

#### ثانياً: الثبات (Reliability)

لقياس ثبات الاستبيان واتساق العبارات الداخلية، تم حساب معامل كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الدراسة، وكانت النتائج كما يلي.

| المحور                          | عدد العبارات | معامل كرونباخ ألفا | التفسير          |
|---------------------------------|--------------|--------------------|------------------|
| العمل عن بُعد (المتغير المستقل) | ١٢           | ٠,٨٧               | ثبات عالي جداً   |
| الأداء الوظيفي (المتغير التابع) | ١٠           | ٠,٩٠               | ثبات ممتاز       |
| الاستبيان ككل                   | ٢٢           | ٠,٨٩               | ثبات عالي وموثوق |

#### تفسير النتائج

- تشير جميع قيم كرونباخ ألفا إلى أن ثبات الاستبيان مرتفع جداً (أكبر من ٠,٨٠).
- هذه النتائج تعني أن العبارات متناسقة داخلياً وتقيس نفس construct الخاص بكل محور.
- القيمة الإجمالية (٠,٨٩) تؤكد أن أداة البحث موثوقة ويمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي وقياس أثر العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي.

#### 4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

يتناول هذا الجزء التحليل الوصفي للبيانات التي جمعت من أفراد العينة والبالغ عددهم (٧٠) مشاركاً حول أثر تطبيق العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا. ويشمل التحليل أربعة محاور رئيسية تمثل أبعاد العمل عن بُعد، إضافةً إلى محور الأداء الوظيفي والتأثيرات النفسية والسلوكية

أولاً : محور العمل عن بُعد

يشمل محور العمل عن بُعد أربعة أبعاد رئيسية تم استخلاصها من العبارات الخاصة بالاستبيان، وهي:

١. مرونة ساعات العمل
٢. توافر الأدوات التقنية
٣. سهولة التواصل
٤. الدعم الإداري والفني

المتوسطات والانحرافات المعيارية

| العبارة               | المتوسط | الانحراف المعياري | التفسير                |
|-----------------------|---------|-------------------|------------------------|
| مرونة ساعات العمل     | 4.10    | 0.62              | موافقة مرتفعة جداً     |
| توافر الأدوات التقنية | 3.85    | 0.71              | موافقة عالية           |
| سهولة التواصل         | 3.92    | 0.66              | موافقة عالية           |
| الدعم الإداري والفني  | 3.78    | 0.74              | موافقة متوسطة – مرتفعة |

التفسير العام لمحور العمل عن بُعد

تشير المتوسطات إلى أن المشاركين اتفقوا بدرجة عالية على أن العمل عن بُعد خلال الجائحة كان مرناً ومزوداً بالتقنيات الأساسية، وأن التواصل كان واضحاً إلى حد كبير، بينما جاء الدعم الفني بدرجة أقل قليلاً لكنه ظل ضمن مستوى القبول المرتفع.

## ثانياً: الأداء الوظيفي

يشمل هذا المحور خمسة مؤشرات تقيس كفاءة إنجاز المهام وجودة العمل خلال تطبيق العمل عن بعد.

### النتائج الوصفية

| العبارة                     | المتوسط | الانحراف المعياري | التفسير       |
|-----------------------------|---------|-------------------|---------------|
| إنجاز المهام بكفاءة         | ٣,٩٥    | ٠,٦٨              | موافقة عالية  |
| التركيز أثناء العمل         | ٣,٦٠    | ٠,٧٧              | موافقة متوسطة |
| الالتزام بالمواعيد النهائية | ٤,٠٥    | ٠,٦٣              | موافقة مرتفعة |
| جودة المهام                 | ٣,٨٨    | ٠,٧٠              | موافقة عالية  |
| زيادة الإنتاجية             | ٤,٠٠    | ٠,٦٥              | موافقة عالية  |

### التفسير العام

تُظهر البيانات أن العمل عن بعد ساهم في تعزيز التوازن بين الحياة والعمل بشكل ملحوظ، كما خفف الضغوط النفسية ورفع مستوى الدافعية، رغم بقاء شعور العزلة في مستوى متوسط.

### ثالثاً: التأثيرات السلوكية والنفسية

تشمل أربعة مؤشرات تقيس الضغوط النفسية والدافع الوظيفي والشعور بالعزلة والتوازن الشخصي.

#### النتائج الوصفية

| العبارة                   | المتوسط | الانحراف المعياري | التفسير                |
|---------------------------|---------|-------------------|------------------------|
| تقليل الضغوط النفسية      | ٣,٧٥    | ٠,٧٢              | موافقة متوسطة – مرتفعة |
| التوازن بين العمل والحياة | ٤,١٥    | ٠,٥٩              | موافقة مرتفعة جداً     |
| انخفاض العزلة الوظيفية    | ٣,٥٥    | ٠,٨٠              | موافقة متوسطة          |
| زيادة الدافع للعمل        | ٣,٨٢    | ٠,٧١              | موافقة عالية           |

#### التفسير العام

تُظهر البيانات أن العمل عن بعد ساهم في تعزيز التوازن بين الحياة والعمل بشكل ملحوظ، كما خفف الضغوط النفسية ورفع مستوى الدافعية، رغم بقاء شعور العزلة في مستوى متوسط.

## رابعاً: الاتجاه العام نحو العمل عن بُعد

تشمل الأسئلة الختامية :

| العبارة                                   | المتوسط | التفسير            |
|-------------------------------------------|---------|--------------------|
| العمل عن بعد مناسب للاستمرار              | ٤,٠٨    | موافقة مرتفعة      |
| الأفضل العودة للحضوري                     | ٢,٩٠    | حياد - عدم موافقة  |
| الدمج بين العمل عن بعد والحضوري هو الأنسب | ٤,٣٠    | موافقة مرتفعة جداً |

### التفسير

يتضح أن المشاركين يفضلون نظام العمل المدمج (حضوري + عن بعد)، بينما لا يفضلون العودة الكاملة للعمل المكتبي.

### الخلاصة العامة للإحصاء الوصفي

تشير نتائج التحليل الوصفي إلى أن تطبيق العمل عن بُعد خلال الجائحة لاقى قبولاً واسعاً من المشاركين، الذين أكدوا توفر أدوات التقنية، ومرونة ساعات العمل، ودعم جيد نسبياً من الإدارة. كما أظهرت النتائج مستويات عالية من الأداء الوظيفي، وتحسن التوازن النفسي والسلوكي، مما يعزز الفكرة القائلة بأن العمل عن بعد يمكن أن يكون خياراً فعالاً حتى بعد الجائحة، خاصة عند دمج مع العمل الحضوري.

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا.

نتائج الاختبار:

أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي، مما يعني أن زيادة مستوى تطبيق العمل عن بُعد تؤدي إلى تحسن نسبي في الأداء.

الفرضيات الفرعية:

١. يوجد أثر للعمل عن بُعد على جودة الأداء.

→ جاءت النتائج دالة إحصائيًا.

٢. يوجد أثر للعمل عن بُعد على الإنتاجية.

→ أثبت التحليل وجود ارتباط إيجابي قوي.

٣. يوجد أثر للعمل عن بُعد على الالتزام.

→ العلاقة إيجابية لكنها أقل من بقية الأبعاد.

٤. يوجد أثر للعمل عن بُعد على التعاون بين الموظفين.

→ العلاقة موجودة لكنها ضعيفة نسبيًا بسبب طبيعة التواصل الرقمي.

- أكدت النتائج أن تطبيق العمل عن بُعد أدى إلى تعزيز الإنتاجية وجودة الأداء، خاصة لدى الموظفين الذين يمتلكون مهارات تقنية جيدة.
- أظهرت الدراسة أن الدعم الإداري يلعب دورًا محوريًا في نجاح تطبيق العمل عن بُعد.
- تم ملاحظة أن التعاون بين الزملاء قد يتأثر بسبب غياب التفاعل المباشر، مما يتطلب تطوير آليات تواصل فعالة.
- تتفق نتائج الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي أثبتت فاعلية العمل عن بُعد خصوصًا في حالات الأزمات.

## 4.7 ملخص الفصل

استعرض هذا الفصل النتائج الإحصائية للدراسة، وأظهر وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي. وتشير النتائج إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يكون نموذجاً فعالاً عند توفر الأدوات والدعم المناسب.

## الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

## 5.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة تأثير العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا على الأداء الوظيفي، وذلك في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها، وربط النتائج بالإطار النظري والدراسات السابقة. كما يسعى الفصل إلى توضيح أبرز الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، وبيان المساهمات النظرية والعملية، وتقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين تطبيق العمل عن بُعد في المنظمات.

## 5.2 المساهمة النظرية

تسهم نتائج هذه الدراسة في دعم الإطار النظري المتعلق بالعمل عن بُعد، من خلال توضيح أثره على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا. وتوضح الدراسة العلاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العمل عن بُعد وتحسن الأداء الوظيفي، مما يعزز ما أشارت إليه نظريات الإدارة الحديثة حول أهمية المرونة التنظيمية في رفع كفاءة العاملين.

كما تؤكد النتائج أن العمل عن بُعد أسهم في إعادة تعريف مفهوم الأداء الوظيفي، بحيث أصبح مرتبطاً بإنجاز المهام وتحقيق الأهداف أكثر من ارتباطه بالمكان أو نمط الحضور التقليدي. ويبرز ذلك دور التقنيات الرقمية في دعم استمرارية العمل والحفاظ على مستوى الأداء في ظل الأزمات.

وتضيف الدراسة بعداً نظرياً يتمثل في توسيع نطاق البحوث التي تناولت العمل عن بُعد في السياق العربي، خاصة خلال الأزمات الصحية، مما يسهم في سد فجوة معرفية في الأدبيات المتعلقة بعلاقة العمل عن بُعد بالأداء الوظيفي.

## 5.3 المساهمة العملية

تُبرز نتائج هذه الدراسة أهمية العمل عن بُعد كأداة عملية ساعدت المؤسسات على الحفاظ على مستوى الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا. تطبيق العمل عن بُعد أسهم في استمرارية العمل وتحقيق الكفاءة الوظيفية، مما يعكس إمكانية الاستفادة منه كنموذج عمل قابل للتطبيق في المستقبل، وتقيد نتائج الجهات الإدارية وصنّاع القرار في تطوير سياسات عمل مرنة تعتمد على مخرجات الأداء بدلاً من أساليب الرقابة التقليدية. كما تؤكد أهمية توفير البنية التحتية التقنية المناسبة وتدريب الموظفين على استخدام أدوات العمل عن بُعد لضمان تحقيق أفضل النتائج، يمكن الاستفادة في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على رضا الموظفين وإنتاجيتهم وتقديم إطار عملي يساعد المؤسسات على تبني العمل عن بُعد بشكل أكثر فاعلية واستدامة.

## 5.4 التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

١. تبني نماذج مرنة للعمل
- اعتماد العمل عن بُعد أو العمل الهجين كجزء من استراتيجيات الموارد البشرية في المنظمات.
٢. تطوير البنية التحتية التقنية
- توفير أنظمة تقنية فعّالة وآمنة لدعم العمل عن بُعد وضمان جودة التواصل بين الموظفين.
٣. تدريب الموظفين والمديرين
- تنظيم برامج تدريبية لتعزيز مهارات العمل عن بُعد وإدارة الفرق الافتراضية.
٤. وضع سياسات واضحة للعمل عن بُعد
- تحديد ساعات العمل، وآليات المتابعة، ومعايير تقييم الأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بُعد.
٥. تعزيز الصحة النفسية للموظفين
- الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين عن بُعد للحد من الشعور بالعزلة وضغوط العمل.

توصي الدراسة بإجراء بحوث مستقبلية تتناول أثر العمل عن بُعد في مرحلة ما بعد جائحة كورونا، ومقارنته بالعمل الحضوري من حيث الأداء الوظيفي. كما يُقترح دراسة متغيرات وسيطة مثل الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية. ويمكن توسيع نطاق الدراسة لتشمل قطاعات مختلفة، إضافة إلى استخدام مناهج بحث نوعية أو مختلطة لفهم تجارب العاملين عن بُعد بشكل أعمق.

### 5.5 حدود الدراسة

واجهت الدراسة عدداً من الحدود التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج، وتشمل ما يلي:

#### أولاً: الحدود الموضوعية

اقتصرت الدراسة على بحث تأثير العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا على الأداء الوظيفي دون التطرق إلى متغيرات تنظيمية أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة.

#### ثانياً: الحدود البشرية

تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (70) مشاركاً، من الذين شاركوا في العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توجيهه إلى أفراد معينة وقد تمثلت آراؤهم حول العمل عن بُعد ومدى تأثيره على حياتهم.

#### ثالثاً: الحدود المكانية

أجريت الدراسة في نطاق مكاني محدد، وبالتالي قد تختلف النتائج في بيئات عمل أو مناطق جغرافية أخرى.

#### رابعاً: الحدود الزمنية

تم تنفيذ الدراسة خلال العام الدراسي 2025 وهو الإطار الزمني المعتمد لجمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج.

## 5.6 الدراسات المستقبلية

تقترح الدراسة إجراء بحوث مستقبلية تتناول:

- أثر العمل عن بُعد على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- مقارنة الأداء الوظيفي بين العمل الحضوري والعمل الهجين.
- دراسة تأثير العمل عن بُعد بعد انتهاء الأزمات.
- تطبيق الدراسة على قطاعات مختلفة مثل التعليم والصحة

توصلت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا كان له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي في العديد من المنظمات، حيث أسهم في رفع الإنتاجية وتحقيق المرونة واستمرارية الأعمال. وتؤكد نتائج الدراسة أهمية تطوير سياسات العمل عن بُعد والاستفادة منها كأحد أنماط العمل الحديثة التي تدعم كفاءة الأداء الوظيفي وتساعد المنظمات على مواجهة الأزمات المستقبلية.

## المراجع:

Cucolas, C., & Russo, B. (2021). The impact of working from home on the success of Scrum projects: A multi-method study. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2107.05955>

Bany Mohammed, A., Naeem, M., & Yaseen, M. (2024). The influence of remote work on Scrum-based software projects management. The TQM Journal. <https://doi.org/10.1108/TQM-06-2024-0228>

الغامدي، ح. ع. هـ. فارس، & الشمري، و. ش. (2023). أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا: دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة\*. Journal of King Abdulaziz University-Economics and Administration, 37\*(1), 133–162

أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا "دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة" | Journal of King Abdulaziz University-Economics and Administration

زروق، م. ب.، & المسهلي، أ. ن. (2022). أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان. \*مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 19\*(3)، 481–517.

الوصف: أثر العمل عن بعد على كفاءة الاداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا:

شكراً لحسن استماعكم