

العنوان باللغة العربية

تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة: دراسة حالة على
شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية

إعداد/

الاء حمد بن حزيـم

إشراف/

Dr. Asma Abuanzeh

العام الدراسي:

2024

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ

فهرس المحتويات

4 قائمة الجداول

7	فهرس الأشكال
9	المستخلص Abstract
10	الفصل الأول
11	المقدمة
13	مشكلة الدراسة
15	أهمية الدراسة
20	أهداف الدراسة
22	فروض الدراسة
22	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
25	الفصل الثاني
25	الدراسات السابقة
26	مقدمة
28	المتغير التابع والمستقل:
30	الدراسات السابقة
32	الإطار النظري
36	الفصل الثالث
36	منهجية الدراسة
37	مقدمة
39	المنهجية وطرق البحث
41	مجتمع البحث
43	محددات حجم العينة:
45	خطوات جمع البيانات:
48	حدود البحث
50	الفصل الرابع
50	نتائج الدراسة
51	مقدمة

53	تحليل البيانات
99	التوصيات
100	المراجع
101	المراجع الأجنبية:
104	الملاحق
107	الملخص Abstract

قائمة الجداول

56	جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات
57	جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة.

- جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة. 59
- جدول 4: الوصف الاحصائي لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة. 60
- جدول 5: الوصف الاحصائي لسياسات العمل. 62
- جدول 6: الوصف الاحصائي لتوفر بيئة العمل عن بعد مرونة كافية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة. 63
- جدول 7: الوصف الاحصائي لمساعدة العمل عن بعد في تقليل التوتر والضغط النفسي. 65
- جدول 8: الوصف الاحصائي لاعتبار التواصل مع الزملاء سهلا وفعالا في بيئة العمل عن بعد 67
- جدول 9: الوصف الاحصائي لوجود أدوات فعالة لدعم العمل عن بُعد في الشركة. 69
- جدول 10: الوصف الاحصائي لتشجيع العمل عن بعد على تحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل 70
- جدول 11: الوصف الاحصائي لتعزيز سياسات العمل عن بعد الابتكار والإبداع في المشاريع 72
- جدول 12: الوصف الاحصائي لإعطاء العمل عن بعد الموظفين شعورا أكبر بالاستقلالية. 74
- جدول 13: الوصف الاحصائي لاعتبار الاجتماعات الافتراضية فعالة مثل الاجتماعات الشخصية . 75
- جدول 14: الوصف الاحصائي لمساهمة سياسات العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل 77
- جدول 15: الوصف الاحصائي لإتاحة للموظفين وقت كاف لتلبية احتياجاتهم الشخصية أثناء العمل عن بُعد. 79
- جدول 16: الوصف الاحصائي لمساهمة ثقافة العمل عن بعد في تحسين روح الفريق. 80
- جدول 17: الوصف الاحصائي لاعتبار الإعداد المنزلي للعمل عن بعد مريحا وملئما. 82
- جدول 18: الوصف الاحصائي لتوفر الشركة الدعم الفني اللازم لضمان فعالية العمل عن بعد 84
- جدول 19: الوصف الاحصائي لتأثير سياسات العمل عن بعد على جودة العمل المنجز 85
- جدول 20: الوصف الاحصائي لاعتبار توافر التدريب على العمل عن بعد كافيا في الشركة 87
- جدول 21: الوصف الاحصائي لاعتبار التعويضات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد مرضية 89
- جدول 24: اختبار كاي اسكوير لفعالية سياسات العمل عن بعد في تحقيق التوازن على الموظفين في شركة زين للاتصالات 92
- جدول 25: اختبار كاي اسكوير لفعالية سياسات العمل عن بعد في تقليل التوتر لدي الموظفين في شركة زين للاتصالات 94

جدول 26: اختبار كاي اسكوير لفعالية سياسات العمل عن بعد في زيادة الابتكار والابداع على

الموظفين في شركة زين للاتصالات 97

جدول 22: ملخص انجاز القضية 98

جدول 23: احصائيات الموثوقية 98

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة 33
- رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة 58
- رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة 59
- رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة 61
- رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لسياسات العمل 62
- رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لتوفر بيئة العمل عن بعد مرونة كافية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة 64
- رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لمساعدة العمل عن بعد في تقليل التوتر والضغط النفسي 66
- رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لاعتبار التواصل مع الزملاء سهلا وفعالا في بيئة العمل عن بعد 68
- رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لوجود أدوات فعالة لدعم العمل عن بُعد في الشركة 69
- رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتشجيع العمل عن بعد على تحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل .. 71
- رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لتعزيز سياسات العمل عن بعد الابتكار والإبداع في المشاريع .. 72
- رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لإعطاء العمل عن بعد الموظفين شعورا أكبر بالاستقلالية 74
- رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لاعتبار الاجتماعات الافتراضية فعالة مثل الاجتماعات الشخصية 76
- رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساهمة سياسات العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل 77
- رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لإتاحة للموظفين وقت كاف لتلبية احتياجاتهم الشخصية أثناء العمل عن بُعد 79
- رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لمساهمة ثقافة العمل عن بعد في تحسين روح الفريق 81
- رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لاعتبار الإعداد المنزلي للعمل عن بعد مريحا وملائما 82
- رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتوفر الشركة الدعم الفني اللازم لضمان فعالية العمل عن بعد .. 84
- رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتأثير سياسات العمل عن بعد على جودة العمل المنجز 86
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لاعتبار توافر التدريب على العمل عن بعد كافيا في الشركة 88
- رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لاعتبار التعويضات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد مرضية ... 89
- رسم توضيحي 22: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة 90

- رسم توضيحي 23: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لفعالية سياسات العمل عن بعد في تحقيق التوازن على الموظفين في شركة زين للاتصالات 92
- رسم توضيحي 24: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لفعالية سياسات العمل عن بعد في تقليل التوتر لدي الموظفين في شركة زين للاتصالات 95
- رسم توضيحي 25: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لفعالية سياسات العمل عن بعد في زيادة الابتكار والابداع على الموظفين في شركة زين للاتصالات 97

المستخلص Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. تركز الدراسة على فهم تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين ورفاهيتهم الشخصية، خاصة في ظل التحولات الكبيرة التي شهدتها قطاع الأعمال بعد جائحة كوفيد-19. تم استخدام منهجية كمية ونوعية، حيث تم توزيع استبيانات على الموظفين لجمع البيانات الكمية، وإجراء مقابلات شبه منظمة للحصول على رؤى نوعية حول تجاربهم. من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن العمل عن بعد ساهم بشكل إيجابي في تحسين الإنتاجية وزيادة رضا الموظفين، مع تحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والعملية. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية وصعوبة التواصل المستمر. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات لتحسين سياسات العمل عن بعد، منها تعزيز استخدام التكنولوجيا الداعمة للتواصل وتطوير برامج تدريبية لزيادة فعالية الموظفين عن بعد.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، الإنتاجية، التوازن بين العمل والحياة، شركة زين، التحول الرقمي،

التواصل التنظيمي، إدارة الموارد البشرية.

الفصل الأول

المقدمة

في العقود الأخيرة، شهدت بيئات العمل تحولات جوهرية نتيجة للتطورات التكنولوجية السريعة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. واحدة من هذه التحولات هي زيادة الاعتماد على سياسات العمل عن بعد، حيث أصبحت هذه السياسات خياراً شائعاً بين الشركات العالمية والمحلية على حد سواء. تأتي هذه الدراسة لتقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، مع التركيز على شركة زين للاتصالات في المملكة العربية السعودية كمثال حي لهذه التجربة (Annamalah، 2023).

تعتبر شركة زين واحدة من الشركات الرائدة في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية، وقد تبنت سياسات العمل عن بعد كجزء من استراتيجيتها لتحسين أداء موظفيها وزيادة رضاهم الوظيفي. يتطلب تقييم فعالية هذه السياسات النظر في مجموعة متنوعة من العوامل، بما في ذلك الإنتاجية الفردية والجماعية، جودة الحياة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لهذه العوامل، من خلال جمع البيانات من الموظفين والإدارة وتحليل النتائج باستخدام منهجيات بحثية متقدمة.

لقد أثرت جائحة كوفيد-19 بشكل كبير على كيفية تنفيذ سياسات العمل عن بعد، حيث اضطرت العديد من الشركات، بما في ذلك زين، إلى تبني هذه السياسات بسرعة وبشكل واسع النطاق. هذا التحول المفاجئ أتاح فرصة فريدة لدراسة تأثير العمل عن بعد في ظروف استثنائية، مما يوفر رؤى قيمة يمكن استخدامها لتحسين هذه السياسات في المستقبل. من خلال هذا البحث، نسعى لفهم ما إذا كانت سياسات العمل عن بعد تساهم في تحسين الإنتاجية وتقليل الضغوط المرتبطة بالتوازن بين العمل والحياة، أم أنها قد تؤدي إلى تحديات جديدة تحتاج إلى معالجة (Haque، 2023).

تتطلب فعالية سياسات العمل عن بعد مراعاة الجوانب التقنية والتنظيمية والبشرية. لذا، سيتم في هذه الدراسة تحليل تأثير التقنيات الحديثة والأنظمة الداعمة على أداء الموظفين، بالإضافة إلى تأثير ثقافة الشركة والقيادة الإدارية على نجاح هذه السياسات. كما سنناقش الدور الذي تلعبه مرونة العمل والتواصل الفعال في تعزيز الإنتاجية وتحقيق التوازن المطلوب بين العمل والحياة.

وفي ضوء هذه التحليلات، سنقوم بتقديم توصيات مستندة إلى الأدلة المستخلصة من البحث، بهدف مساعدة شركة زين وغيرها من الشركات على تحسين سياسات العمل عن بعد وتعظيم فوائدها. من المتوقع أن تساهم هذه الدراسة في تقديم إرشادات قيمة للشركات التي تسعى إلى تبني أو تحسين سياسات العمل عن بعد، مما يساهم في تحقيق بيئات عمل أكثر فعالية ومرونة وسعادة للموظفين.

تتطلب فعالية سياسات العمل عن بعد النظر في مجموعة متنوعة من الجوانب التقنية والتنظيمية والبشرية. سيتم في هذه الدراسة تحليل تأثير التقنيات الحديثة والأنظمة الداعمة على أداء الموظفين، بالإضافة إلى تأثير ثقافة الشركة والقيادة الإدارية على نجاح هذه السياسات. سيشمل التحليل أيضًا دراسة الدور الذي تلعبه مرونة العمل والتواصل الفعال في تعزيز الإنتاجية وتحقيق التوازن المطلوب بين العمل والحياة.

تشمل الجوانب التقنية توفير الأدوات اللازمة للموظفين للعمل بكفاءة من أي مكان، مثل الحواسيب المحمولة، والاتصال الآمن بالإنترنت، والبرمجيات التعاونية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون هناك بنية تحتية تقنية تدعم العمل عن بعد وتضمن استمرارية العمل دون انقطاع. سيتناول هذا التحليل أيضًا التدريب والدعم الفني الذي تقدمه الشركة للموظفين للتكيف مع بيئة العمل الجديدة.

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في نجاح سياسات العمل عن بعد. ستقوم هذه الدراسة بتحليل كيفية تأثير الثقافة الإدارية والسياسات الداخلية على تبني العمل عن بعد. يتضمن ذلك دراسة المرونة في سياسات العمل، مثل السماح للموظفين بتحديد جداولهم الزمنية وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، سيتناول التحليل دور القادة والمديرين في تحفيز وتشجيع الموظفين والعمل على بناء الثقة المتبادلة (Raghuram, 2021).

ستتطرق الدراسة أيضًا إلى تأثير العمل عن بعد على ديناميكيات الفرق والتعاون بين الأعضاء. يمكن أن يؤدي العمل عن بعد إلى عزلة اجتماعية إذا لم يتم إدارته بشكل جيد. لذلك، سيتم تحليل الطرق التي يمكن من خلالها تعزيز التواصل الفعال والتعاون بين أعضاء الفرق المختلفة، بما في ذلك استخدام أدوات التعاون الرقمي وتنظيم الاجتماعات الافتراضية بانتظام.

أحد الجوانب الرئيسية التي ستتناولها هذه الدراسة هو تأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية. سيتم جمع البيانات من موظفي شركة زين لتحليل مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجيتهم الفردية والجماعية. سيتضمن التحليل دراسة العوامل التي تسهم في زيادة الإنتاجية، مثل تحسين إدارة الوقت، والحد من التنقل، وتوفير بيئة عمل مرنة.

من أهم الأهداف التي تسعى إليها سياسات العمل عن بعد هو تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين. سيتم في هذه الدراسة تقييم مدى نجاح شركة زين في تحقيق هذا التوازن من خلال سياسات العمل عن بعد. سيتم جمع البيانات من الموظفين لتحليل مدى رضاهم عن التوازن بين العمل والحياة وتأثير ذلك على صحتهم النفسية والجسدية (García-Salirrosas, 2023).

مشكلة الدراسة

إن التغيرات الجذرية التي شهدتها بيئات العمل في السنوات الأخيرة، خاصة مع تسارع وتيرة التحول الرقمي وانتشار العمل عن بعد، قد أحدثت نقلة نوعية في كيفية أداء الأعمال وإدارة الموارد البشرية. ومع ذلك، تبقى هناك تساؤلات عديدة حول مدى فعالية هذه التحولات وتأثيرها الحقيقي على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، مما يثير الحاجة لدراسات دقيقة ومفصلة لتحليل هذه الأبعاد. تأتي هذه الدراسة لتقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، مع التركيز على شركة زين للاتصالات في المملكة العربية السعودية كمثال حي لهذه التجربة.

➤ التحديات المرتبطة بالإنتاجية

تواجه سياسات العمل عن بعد العديد من التحديات التي قد تؤثر سلباً على الإنتاجية. على الرغم من الفوائد العديدة التي قد يجنيها الموظفون من العمل عن بعد، مثل توفير الوقت والجهد المرتبطين بالتنقل اليومي، إلا أن هناك عوامل أخرى قد تؤدي إلى تراجع الإنتاجية. من بين هذه العوامل، يمكن ذكر صعوبة إدارة الوقت بفعالية، التشتت الناتج عن البيئة المنزلية، وقلة التفاعل المباشر بين الأفراد والفرق. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون من الصعب على المدراء تقييم أداء الموظفين عن بعد بموضوعية، مما قد يؤثر على التحفيز والتوجيه المستمر للموظفين.

➤ التوازن بين العمل والحياة

إن تحقيق التوازن بين العمل والحياة يعد أحد الأهداف الرئيسية لسياسات العمل عن بعد، إلا أن هذا الهدف قد يكون بعيد المنال في بعض الأحيان. قد يؤدي العمل من المنزل إلى طمس الحدود بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، مما يجعل من الصعب على الموظفين الفصل بين أوقات العمل وأوقات الراحة. يمكن أن يؤدي هذا الوضع إلى زيادة مستويات التوتر والإرهاق، مما يؤثر سلباً على الصحة النفسية والجسدية للموظفين. من ناحية أخرى، قد يشعر بعض الموظفين بالانعزال الاجتماعي نتيجة لقلة التفاعل المباشر مع الزملاء، مما قد يؤثر على روح الفريق والانتماء المؤسسي.

➤ السياق المحلي لشركة زين

تأتي هذه الدراسة في سياق خاص يتعلق بشركة زين للاتصالات في المملكة العربية السعودية، وهي شركة رائدة في قطاع الاتصالات. قامت زين بتبني سياسات العمل عن بعد كجزء من استراتيجيتها لتعزيز كفاءة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي. ومع ذلك، يبقى السؤال حول مدى فعالية هذه السياسات في تحقيق الأهداف المرجوة، خصوصاً في ظل التحديات الفريدة التي قد تواجهها في البيئة الثقافية والاجتماعية السعودية.

➤ تأثير جائحة كوفيد-19

لقد فرضت جائحة كوفيد-19 تحديات غير مسبقة على الشركات في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك شركة زين. اضطر العديد من الشركات إلى تبني سياسات العمل عن بعد بسرعة كبيرة ودون تخطيط مسبق، مما أتاح فرصة فريدة لدراسة تأثير هذه السياسات في ظروف استثنائية. ومع عودة الأمور إلى طبيعتها تدريجياً، يبقى من الضروري تقييم التجربة وفهم الدروس المستفادة لتحسين سياسات العمل عن بعد في المستقبل.

➤ الحاجة إلى بيانات دقيقة وتحليل شامل

تعتمد فعالية سياسات العمل عن بعد على جمع بيانات دقيقة وتحليل شامل للعوامل المؤثرة. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى جمع بيانات من موظفي شركة زين للاتصالات، وتحليلها باستخدام منهجيات بحثية متقدمة. سيتم تقييم مدى تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية الفردية والجماعية، بالإضافة إلى تحليل تأثير هذه السياسات على التوازن بين العمل والحياة. من المتوقع أن توفر النتائج رؤى قيمة يمكن استخدامها لتحسين سياسات العمل عن بعد وتعظيم فوائدها.

➤ الأهداف المتوقعة للدراسة

من خلال هذه الدراسة، نسعى إلى تحقيق فهم عميق لفعالية سياسات العمل عن بعد، من خلال تقييم شامل يشمل مختلف الجوانب التقنية والتنظيمية والبشرية. تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة المستخلصة، تساعد في تحسين هذه السياسات وتعزيز الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تقديم إرشادات قيمة للشركات الأخرى التي تسعى إلى تبني أو تحسين سياسات العمل عن بعد.

➤ التحديات المستقبلية

بالرغم من الفوائد العديدة التي يمكن أن تحققها سياسات العمل عن بعد، يبقى هناك العديد من التحديات المستقبلية التي تحتاج إلى معالجة. من بين هذه التحديات، ضرورة تطوير ثقافة تنظيمية تدعم العمل عن بعد، وتوفير البنية التحتية التقنية اللازمة، وضمان تحقيق التوازن بين العمل والحياة. سيكون من الضروري أيضاً تعزيز مهارات القيادة الإدارية، وتقديم التدريب المستمر للموظفين لدعمهم في التكيف مع بيئة العمل الجديدة.

تعتبر هذه الدراسة خطوة مهمة نحو فهم أعمق لتأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، ليس فقط في شركة زين، ولكن أيضاً في سياق الشركات الأخرى في المملكة العربية السعودية وخارجها. من خلال تقديم رؤى مستندة إلى الأدلة، يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تحقيق بيئات عمل أكثر فعالية ومرونة وسعادة للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركات والمجتمع ككل.

أهمية الدراسة

أهمية الدراسة العملية

➤ تحسين الإنتاجية

تعتبر الإنتاجية أحد العناصر الأساسية التي تقيس نجاح أي شركة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على مستويات الإنتاجية داخل شركة زين للاتصالات. إذا أثبتت الدراسة أن العمل عن بعد يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظفين، فإن ذلك سيشكل حافزاً قوياً للشركات الأخرى لاعتماد هذه السياسات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للشركات تحسين استراتيجياتها الخاصة بإدارة الوقت وتنظيم العمل لتكون أكثر مرونة وكفاءة، مما يعزز الأداء العام للشركة.

➤ تحقيق التوازن بين العمل والحياة

إحدى الأهداف الرئيسية لسياسات العمل عن بعد هي تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للموظفين. هذا التوازن يعزز الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتقليل معدلات الغياب والتغيب عن العمل. من خلال هذه الدراسة، يمكن لشركة زين تحديد العوامل التي تساعد في تحقيق هذا التوازن وتطبيقها بشكل أوسع. تعتبر هذه النتائج قيمة ليس فقط لشركة زين، بل يمكن أن تكون نموذجاً للشركات الأخرى في المملكة العربية السعودية والعالم العربي.

➤ تقليل التكاليف التشغيلية

تتضمن سياسات العمل عن بعد فوائد مالية ملموسة، مثل تقليل تكاليف المكاتب والصيانة والنقل. من خلال تحليل فعالية سياسات العمل عن بعد في شركة زين، يمكن للشركة تحديد الكيفية التي يمكن بها تقليل التكاليف التشغيلية دون التأثير على الإنتاجية. يمكن تطبيق هذه النتائج لتطوير سياسات أكثر فعالية من حيث التكلفة، مما يعزز الربحية والاستدامة المالية للشركة.

➤ تعزيز المرونة التنظيمية

من خلال تبني سياسات العمل عن بعد، يمكن للشركات أن تصبح أكثر مرونة في التعامل مع التحديات غير المتوقعة، مثل الأزمات الصحية أو الاقتصادية. ستوفر هذه الدراسة فهماً أعمق لكيفية تعزيز المرونة التنظيمية من خلال العمل عن بعد، مما يمكن الشركات من التكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة. تعتبر هذه المرونة عاملاً حاسماً في استدامة الشركات وقدرتها على المنافسة في الأسواق العالمية.

➤ تعزيز الابتكار والإبداع

يمكن أن يؤدي العمل عن بعد إلى تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين، حيث يوفر بيئة عمل مرنة تشجع على التفكير الحر والتجريب. من خلال تقييم سياسات العمل عن بعد في شركة زين، يمكن تحديد كيفية تأثير هذه السياسات على مستويات الابتكار والإبداع. يمكن للشركات استخدام هذه المعرفة لتطوير برامج تشجع على الابتكار وتدعم الأفكار الجديدة، مما يعزز من تنافسية الشركة في السوق.

➤ تحسين إدارة المواهب

تتيح سياسات العمل عن بعد للشركات جذب والاحتفاظ بالمواهب من مختلف الأماكن، دون التقيد بالموقع الجغرافي. من خلال فهم فعالية هذه السياسات في شركة زين، يمكن للشركات الأخرى تطبيق استراتيجيات مشابهة لتوسيع نطاق البحث عن المواهب وجذب الكفاءات العالية من مختلف أنحاء العالم. يساعد هذا النهج في بناء فرق عمل متنوعة وقوية تعزز من الأداء والابتكار داخل الشركة.

➤ تعزيز الثقافة التنظيمية

تسهم سياسات العمل عن بعد في تعزيز ثقافة تنظيمية تقوم على الثقة والاعتماد على الذات. من خلال تحليل تجربة شركة زين، يمكن تحديد الممارسات التي تعزز هذه الثقافة وتحقيق بيئة عمل إيجابية. يمكن للشركات الأخرى استخدام هذه النتائج لتطوير ثقافة عمل تركز على الإنجاز والتعاون، مما يعزز من رضا الموظفين ويساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

➤ توفير فرص التدريب والتطوير

يمكن أن تساعد سياسات العمل عن بعد في توفير فرص تدريب وتطوير مرنة ومتنوعة للموظفين. من خلال دراسة فعالية هذه السياسات في شركة زين، يمكن تحديد أفضل الطرق لتقديم التدريب والتطوير المستمر للعاملين عن بعد. يمكن تطبيق هذه النتائج لتصميم برامج تدريبية مبتكرة تلبى احتياجات الموظفين وتعزز من مهاراتهم وكفاءاتهم، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز النمو المهني.

➤ التكيف مع الاتجاهات العالمية

تتجه الشركات حول العالم بشكل متزايد نحو تبني سياسات العمل عن بعد كجزء من استراتيجياتها المستدامة. من خلال دراسة حالة شركة زين، يمكن تحديد مدى توافق هذه السياسات مع الاتجاهات العالمية ومعايير العمل الحديثة. يمكن

للشركات الأخرى في المملكة العربية السعودية والمنطقة العربية استخدام هذه الدراسة كمرجع لتطوير سياساتها بما يتماشى مع المعايير الدولية، مما يعزز من تنافسيتها العالمية.

➤ تحسين تجربة العملاء

قد تؤثر سياسات العمل عن بعد بشكل غير مباشر على تجربة العملاء من خلال تحسين أداء الموظفين وزيادة رضاهم. من خلال فهم تأثير هذه السياسات في شركة زين، يمكن تطوير استراتيجيات تركز على تحسين تجربة العملاء. يمكن للشركات استخدام هذه النتائج لتعزيز جودة الخدمة وتحقيق رضا العملاء، مما يؤدي إلى تعزيز العلاقات طويلة الأمد مع العملاء وزيادة الولاء للعلامة التجارية.

➤ الاستفادة من التكنولوجيا

تتطلب سياسات العمل عن بعد استخدام تقنيات حديثة لدعم التواصل والتعاون بين الموظفين. من خلال تقييم تجربة شركة زين، يمكن تحديد أفضل الممارسات لاستخدام التكنولوجيا في تحسين بيئة العمل عن بعد. يمكن للشركات الأخرى استخدام هذه المعرفة لتطوير بنيتها التحتية التقنية وتبني الحلول الرقمية التي تدعم العمل عن بعد بفعالية.

➤ تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات

يمكن أن تسهم سياسات العمل عن بعد في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال تقليل الانبعاثات الكربونية المرتبطة بالتنقل وتحسين جودة الحياة للموظفين. من خلال تحليل تجربة شركة زين، يمكن تحديد الكيفية التي تسهم بها هذه السياسات في تحقيق أهداف الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية. يمكن للشركات استخدام هذه النتائج لتطوير استراتيجيات تركز على التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية، مما يعزز من سمعتها ويسهم في تحقيق تأثير إيجابي على المجتمع.

➤ استجابة للمتغيرات الديمغرافية

يمكن أن تكون سياسات العمل عن بعد حلاً فعالاً للتعامل مع المتغيرات الديمغرافية، مثل زيادة نسبة الشباب في القوى العاملة وزيادة عدد الموظفين الذين يحتاجون إلى مرونة في العمل بسبب التزاماتهم الأسرية. من خلال دراسة فعالية هذه السياسات في شركة زين، يمكن تحديد كيفية تلبية احتياجات الموظفين المتنوعة وتعزيز الشمولية والتنوع في بيئة العمل. يمكن للشركات الأخرى استخدام هذه النتائج لتطوير سياسات تضمن تكافؤ الفرص وتلبية احتياجات جميع الموظفين. تشكل هذه الدراسة خطوة هامة نحو فهم أعمق لتأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، ليس فقط في شركة زين، بل أيضاً في سياق الشركات الأخرى في المملكة العربية السعودية وخارجها. إن تقديم

رؤى مستندة إلى الأدلة يمكن أن يسهم في تحقيق بينات عمل أكثر فعالية ومرونة وسعادة للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركات والمجتمع ككل. من خلال تحسين سياسات العمل عن بعد، يمكن للشركات تعزيز أدائها وتنافسيتها، وتحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية لموظفيها، مما يسهم في بناء مجتمع أكثر توازناً واستدامة.

أهمية الدراسة العلمية

تعد هذه الدراسة مهمة من الناحية العلمية لأنها تسعى إلى سد فجوة معرفية كبيرة في مجال العمل عن بعد، خاصة في سياق الشركات في المملكة العربية السعودية. على الرغم من أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت العمل عن بعد في السياقات الغربية، إلا أن الأبحاث التي تركز على هذا الموضوع في البيئات الثقافية والاجتماعية المختلفة، مثل السعودية، لا تزال محدودة. توفر هذه الدراسة فرصة فريدة لفهم كيفية تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في بيئة ثقافية متميزة، مما يثري الأدبيات الموجودة ويقدم رؤى جديدة تستند إلى أدلة علمية دقيقة.

➤ تطوير نماذج نظرية جديدة

من خلال تقييم سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات، يمكن تطوير نماذج نظرية جديدة تشرح العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مثل الإنتاجية، والتوازن بين العمل والحياة، والعوامل الثقافية والاجتماعية. يمكن أن تكون هذه النماذج مرجعاً للأبحاث المستقبلية وتساعد في توجيه الدراسات نحو فهم أعمق للآليات التي تؤثر على فعالية العمل عن بعد. تسهم هذه النماذج النظرية في بناء إطار علمي متكامل يمكن استخدامه في مختلف السياقات الثقافية والجغرافية.

➤ منهجية البحث المتقدمة

تعتمد هذه الدراسة على منهجية بحث متقدمة تشمل جمع البيانات وتحليلها بطرق علمية دقيقة. من خلال استخدام أساليب البحث الكمي والنوعي، يمكن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. تسهم هذه المنهجية في تقديم بيانات دقيقة وشاملة حول تأثير سياسات العمل عن بعد، مما يعزز من موثوقية النتائج ويسهم في تقديم توصيات مستندة إلى أدلة قوية. يمكن للباحثين في المستقبل استخدام هذه المنهجية كنموذج لإجراء دراسات مشابهة في سياقات مختلفة.

➤ تعزيز فهم الديناميكيات التنظيمية

تساهم هذه الدراسة في تعزيز فهم الديناميكيات التنظيمية المرتبطة بالعمل عن بعد. من خلال تحليل كيفية تأثير هذه السياسات على التفاعل بين الموظفين، والتواصل الداخلي، وإدارة الوقت، يمكن توفير رؤى قيمة حول كيفية تحسين

هذه الجوانب لتحقيق أفضل النتائج. تعزز هذه الدراسة من المعرفة العلمية حول كيفية تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين، مما يساعد في تطوير استراتيجيات تنظيمية فعالة ومستدامة.

➤ تأثير الثقافة على سياسات العمل عن بعد

تعتبر الثقافة عنصراً حاسماً في فهم فعالية سياسات العمل عن بعد. تسلط هذه الدراسة الضوء على كيفية تأثير العوامل الثقافية في المملكة العربية السعودية على تطبيق هذه السياسات ونتائجها. من خلال دراسة هذه التأثيرات، يمكن تطوير استراتيجيات تتوافق مع القيم الثقافية والاجتماعية للسياق المحلي، مما يعزز من فعالية هذه السياسات. تسهم هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق لدور الثقافة في تشكيل نتائج العمل عن بعد، مما يفتح آفاقاً جديدة للبحث العلمي في هذا المجال.

➤ توفير قاعدة بيانات شاملة

ستساهم هذه الدراسة في توفير قاعدة بيانات شاملة يمكن استخدامها في الدراسات المستقبلية. من خلال جمع بيانات مفصلة حول تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين، يمكن للباحثين الآخرين الاستفادة من هذه البيانات في دراساتهم وتحليلها من زوايا مختلفة. تعزز هذه القاعدة من المعرفة العلمية المتاحة وتسهم في تطوير أبحاث مستقبلية قائمة على أدلة قوية.

➤ توفير توجيهات عملية للممارسين

بالإضافة إلى الإسهامات النظرية، تقدم هذه الدراسة توجيهات عملية للممارسين حول كيفية تحسين سياسات العمل عن بعد. من خلال تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة حول كيفية تحقيق التوازن بين العمل والحياة وزيادة الإنتاجية، يمكن للشركات والممارسين في مجال الموارد البشرية تطوير استراتيجيات فعالة ومستدامة. تسهم هذه التوجيهات في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركات.

➤ تطوير سياسات مستدامة

تعتبر استدامة سياسات العمل عن بعد من الجوانب الحيوية التي تتناولها هذه الدراسة. من خلال تحليل التأثيرات الطويلة الأمد لهذه السياسات، يمكن تطوير استراتيجيات تضمن استدامة العمل عن بعد بشكل فعال. تساعد هذه النتائج في تطوير سياسات تتكيف مع التغيرات المستقبلية وتحقق فوائد مستدامة للشركات والموظفين على حد سواء. تشكل هذه الدراسة إضافة قيمة للمعرفة العلمية حول فعالية سياسات العمل عن بعد وتأثيرها على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، خاصة في سياق الشركات في المملكة العربية السعودية. من خلال تقديم رؤى مستندة إلى الأدلة،

تساهم هذه الدراسة في تطوير نظريات جديدة، وتحسين الممارسات العملية، وتعزيز الحوار العلمي العالمي. تساهم هذه الدراسة في بناء قاعدة معرفية قوية تدعم تطوير سياسات عمل عن بعد فعالة ومستدامة، مما يعزز من الأداء العام للشركات ويساهم في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة لموظفيها.

أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. تتناول الدراسة كيفية تأثير هذه السياسات على الأداء العام للشركة ورفاهية الموظفين، مع التركيز على الجوانب المختلفة التي تتأثر بيئة العمل عن بعد. من خلال هذا التقييم، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين سياسات العمل عن بعد وضمان تحقيق التوازن المثالي بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية للموظفين.

- الأهداف الفرعية

1. تقييم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين

يسعى هذا الهدف إلى فهم كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في شركة زين للاتصالات. يتم تحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد مقارنة ببيئة العمل التقليدية. يتم استكشاف العوامل التي قد تساهم في تحسين أو تقليل الإنتاجية، مثل التكنولوجيا المستخدمة، والتواصل بين الفريق، وإدارة الوقت. هذا التحليل سيساعد في تحديد الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز الإنتاجية في سياق العمل عن بعد وتقديم توصيات لتحسين الأداء الوظيفي.

2. دراسة تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة

يركز هذا الهدف على كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة للموظفين. يتم استكشاف تجارب الموظفين فيما يتعلق بإدارة الوقت بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية. تشمل هذه الدراسة جوانب مثل مرونة العمل، ووقت الفراغ، والتأثيرات النفسية، والاجتماعية. الهدف هو فهم مدى قدرة سياسات العمل عن بعد على تحسين جودة الحياة للموظفين وتقديم توصيات لتحسين هذا التوازن بشكل مستدام.

3. تحليل التحديات والفرص المرتبطة بسياسات العمل عن بعد

هذا الهدف يهدف إلى تحديد التحديات التي تواجه شركة زين للاتصالات عند تنفيذ سياسات العمل عن بعد، وكذلك الفرص التي يمكن استغلالها لتحسين هذه السياسات. تشمل التحديات التي يمكن دراستها: مشاكل التقنية، وصعوبات التواصل، وإدارة الوقت، والتحفيز. بينما تشمل الفرص تحسين رضا الموظفين، وتقليل التكاليف التشغيلية، وزيادة المرونة التنظيمية. يساعد هذا التحليل في تقديم فهم شامل للبيئة العملية للعمل عن بعد وتقديم حلول للتغلب على التحديات واستغلال الفرص المتاحة.

4. تقييم رضا الموظفين عن سياسات العمل عن بعد

يركز هذا الهدف على قياس مستوى رضا الموظفين عن سياسات العمل عن بعد المطبقة في شركة زين للاتصالات. يتم استخدام استبيانات ومقابلات لجمع البيانات حول تجربة الموظفين وآرائهم بشأن فعالية هذه السياسات. من خلال تحليل هذه البيانات، يمكن تحديد العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين وتقديم توصيات لتحسين السياسات بما يتناسب مع احتياجاتهم وتوقعاتهم. هذا الهدف يساعد في تعزيز بيئة عمل إيجابية وزيادة ولاء الموظفين للشركة.

5. دراسة تأثير العمل عن بعد على ثقافة الشركة والتواصل الداخلي

يسعى هذا الهدف الفرعي إلى فهم كيفية تأثير العمل عن بعد على ثقافة الشركة والتواصل الداخلي بين الموظفين. تشمل الدراسة تحليل التغيرات في الديناميكيات الثقافية والاندماج بين الفرق العاملة عن بعد. يتم استكشاف تأثير العمل عن بعد على القيم التنظيمية، والتعاون بين الموظفين، والشعور بالانتماء. الهدف هو تحديد الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة الشركة وضمان تواصل فعال ومستدام بين الموظفين بغض النظر عن مواقعهم الجغرافية.

6. تقديم توصيات لتحسين سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات

يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات. بناءً على النتائج المستخلصة من الأهداف الفرعية السابقة، يتم تقديم استراتيجيات محددة وقابلة للتنفيذ لتحسين الإنتاجية، والتوازن بين العمل والحياة، ورضا الموظفين، وثقافة الشركة. تساعد هذه التوصيات في تطوير سياسات عمل عن بعد فعالة ومستدامة تلبي احتياجات الشركة والموظفين على حد سواء.

تسعى هذه الدراسة من خلال أهدافها الرئيسية والفرعية إلى تقديم فهم شامل وعميق لتأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. من خلال تحليل البيانات وجمع الأدلة، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين هذه السياسات وضمان تحقيق توازن مثالي

بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية للموظفين. تسهم هذه الأهداف في تطوير بيئة عمل مرنة ومستدامة تعزز من أداء الشركة ورفاهية الموظفين على حد سواء.

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية

➤ تؤثر سياسات العمل عن بعد بشكل إيجابي على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية

- سياسات العمل عن بعد تؤدي إلى زيادة الإنتاجية الفردية للموظفين في شركة زين.
- سياسات العمل عن بعد تعزز التوازن بين العمل والحياة لدى الموظفين في شركة زين.
- يواجه الموظفون تحديات تقنية وإدارية أثناء العمل عن بعد تؤثر على فعالية السياسات في شركة زين.
- تقييم الإدارة لفعالية سياسات العمل عن بعد يعكس الفوائد والتحديات التي يواجهها الموظفون.
- تطبيق التعديلات والإجراءات التحسينية على سياسات العمل عن بعد سيؤدي إلى تحسين الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعتبر النظرية العلمية الإطار الفكري الذي يُساعد الباحث في تحليل الظواهر وفهم العلاقات بينها، مما يُتيح له الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق. في سياق هذه الدراسة التي تتناول تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية، سيتم الاعتماد على عدة نظريات علمية وإطارات فكرية تهدف إلى توضيح المفاهيم الأساسية وتوجيه مسار البحث.

1. نظرية توازن العمل والحياة

تُعتبر نظرية توازن العمل والحياة من النظريات الأساسية التي سيتم اعتمادها في هذا البحث. تُعنى هذه النظرية بفهم كيفية تحقيق الأفراد للتوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية. تشير الأبحاث إلى أن تحسين هذا التوازن

يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية. في سياق العمل عن بُعد، تُمكن هذه النظرية من تحليل كيف تُساعد السياسات المختلفة في تحقيق هذا التوازن، وكيف يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً على حياة الموظفين (Omosebi، 2024).

2. نظرية الإدارة المرنة

تشير نظرية الإدارة المرنة إلى أهمية التكيف والمرونة في إدارة الموارد البشرية. تعكس هذه النظرية كيف يمكن أن تؤدي أساليب العمل المرنة، مثل العمل عن بُعد، إلى تحسين الإنتاجية وزيادة الرضا لدى الموظفين. ستساهم هذه النظرية في توضيح كيف أن سياسات العمل عن بُعد يمكن أن تُعزز من الشعور بالملكية لدى الموظفين، مما يُحسن الأداء العام (Davidescu، 2020).

3. نظرية العوامل الدافعة والمرتبطة بالرضا الوظيفي

تُعتبر نظرية العوامل الدافعة من النظريات المهمة في دراسة العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي. هذه النظرية تقترح أن هناك عوامل دافعة مثل التقدير والنجاح، وعوامل مرتبطة مثل الظروف البيئية والمزايا. في سياق الدراسة، سيتم تحليل كيفية تأثير العمل عن بُعد على هذه العوامل، ومدى تأثيرها على مستوى الإنتاجية والرضا (Alrawahi، 2020).

4. نظرية الاتصال التنظيمي

تلعب نظرية الاتصال التنظيمي دوراً أساسياً في فهم كيفية تأثير التواصل بين الموظفين والإدارة على الإنتاجية. العمل عن بُعد يتطلب أساليب جديدة في التواصل، مما يُمكن أن يُؤثر بشكل كبير على جودة التفاعل بين الأفراد. سيساعدنا تحليل هذه النظرية على استكشاف كيفية تحسين قنوات الاتصال في بيئة العمل عن بُعد وكيف يمكن أن يُسهم ذلك في تعزيز الإنتاجية وتخفيف الضغوط (Zorlu، 2021).

5. النظرية السلوكية في التنظيم

تُركز النظرية السلوكية في التنظيم على سلوك الأفراد داخل بيئة العمل وكيف تتأثر هذه السلوكيات بالعوامل الخارجية والداخلية. يمكن أن يُستخدم هذا الإطار النظري لفهم كيف تؤثر سياسات العمل عن بُعد على سلوك الموظفين، ومدى تأثير ذلك على أداء الفرق وزيادة الإنتاجية (Greve، 2015).

✓ تطبيق النظريات في الدراسة

ستقوم هذه الدراسة بتطبيق هذه النظريات من خلال إعداد استبيانات ومقابلات مُصممة خصيصًا لجمع البيانات حول تجارب الموظفين. ستساعدنا النتائج في تحليل كيفية تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، مع مراعاة الجوانب المختلفة المذكورة في النظريات.

✓ أهمية استخدام النظريات العلمية

تعتبر أهمية استخدام هذه النظريات في الدراسة متعددة الأبعاد. أولاً، توفر الإطار النظري المناسب لفهم الظواهر المعقدة المتعلقة بالعمل عن بُعد. ثانيًا، تُساهم هذه النظريات في توجيه تصميم البحث وتحديد المتغيرات التي يجب قياسها، مما يُعزز من موثوقية النتائج. وأخيرًا، تُسهم هذه النظريات في تطوير توصيات عملية قابلة للتطبيق، مما يُساعد في تحسين بيئات العمل في الشركات المماثلة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يعد الفصل الثاني من هذه الدراسة محوراً أساسياً لفهم فعالية سياسات العمل عن بُعد وتأثيرها على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. سوف نستعرض في هذا الفصل المتغيرات التابعة والمستقلة التي تشكل إطار العمل لهذه الدراسة، بالإضافة إلى تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة، وسنقدم الإطار النظري الذي يُساعد في توضيح المفاهيم الرئيسية المرتبطة بالموضوع.

تتزايد أهمية العمل عن بُعد في العصر الحديث، خاصةً في ظل الظروف العالمية الحالية التي تتطلب مرونة أكبر في بيئة العمل. لذلك، فإن دراسة سياسات العمل عن بُعد في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية تمثل فرصة مهمة لفهم كيف يمكن لهذه السياسات أن تؤثر على الأداء العام للعاملين، وتساهم في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

في سياق هذه الدراسة، سنقوم بتحديد المتغيرات التابعة والمستقلة التي ستُستخدم في التحليل. يُشير المتغير المستقل إلى العوامل التي تؤثر على النتائج المرصودة، وهي في هذه الحالة سياسات العمل عن بُعد التي تعتمد عليها شركة زين. بينما تمثل المتغيرات التابعة النتائج التي نرغب في قياس تأثير هذه السياسات عليها، مثل مستويات الإنتاجية، ورضا الموظفين، وتوازن العمل والحياة. ستساعد هذه التحليلات في تحديد الروابط السببية المحتملة بين سياسات العمل عن بُعد ونتائج الأداء، مما يوفر رؤى قيمة لإدارة الموارد البشرية في الشركة ويساهم في تحسين استراتيجيات العمل.

سنتناول في هذا الفصل أيضاً مراجعة شاملة للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع العمل عن بُعد وتأثيره على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. هذه الدراسات ستوفر لنا قاعدة معرفية قوية لفهم السياق الحالي وما تم الوصول إليه من نتائج في الأبحاث السابقة. سنقوم بتحليل النتائج والأدوات المستخدمة في تلك الدراسات، مما يمكننا من استخلاص دروس قيمة تُفيد في تصميم الدراسة الحالية.

سيكون الإطار النظري بمثابة الأساس الذي يستند إليه التحليل في هذه الدراسة. سنقوم بتحديد المفاهيم الأساسية والنظريات المرتبطة بموضوع العمل عن بُعد، مثل نظرية الإدارة المرنة ونظرية توازن العمل والحياة. هذه النظريات ستساعد في تفسير كيفية تأثير سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والسعادة الوظيفية، وستعزز من فاعلية التحليل الذي سنقوم به.

إن أهمية هذا الفصل تكمن في أنه يتيح للقارئ فهماً عميقاً للمفاهيم والروابط التي ستستند إليها الدراسة. كما أنه يوفر سياقاً أكاديمياً راسخاً يدعم النتائج المستخلصة من التحليل الكمي والنوعي في الفصول التالية. من خلال دمج المتغيرات التابعة والمستقلة مع الدراسات السابقة والإطار النظري، نهدف إلى تقديم رؤية شاملة تساعد على فهم العوامل التي تسهم في نجاح أو فشل سياسات العمل عن بُعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة وتعزيز الإنتاجية. بهذا الشكل، سيكون هذا الفصل بمثابة البوابة لفهم العوامل المعقدة التي تؤثر على بيئة العمل في شركة زين للاتصالات، مما يمهد الطريق لتحليل أعمق وأكثر دقة في الفصول اللاحقة.

المتغير التابع والمستقل:

في سياق دراسة "تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة: دراسة حالة على شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية"، تُعتبر المتغيرات البحثية جزءاً أساسياً لفهم العلاقات الديناميكية بين العوامل المختلفة. المتغير التابع، الذي يمثل نتيجة الدراسة، هو سياسات العمل عن بُعد. في حين أن المتغيرات المستقلة تشمل تحقيق التوازن بين العمل والحياة، تقليل التوتر، والابتكار والإبداع. في هذا الجزء، سوف نتناول بشكل موسع كل من المتغير التابع والمستقل، ونتناول كيف يرتبط كل منهما بالبحث.

- المتغير التابع: سياسات العمل عن بُعد

تعتبر سياسات العمل عن بُعد المتغير التابع في هذه الدراسة، حيث تعكس الإجراءات والاستراتيجيات التي تعتمد عليها شركة زين لتنظيم وتطبيق نماذج العمل عن بُعد. في السنوات الأخيرة، برزت أهمية هذه السياسات بشكل ملحوظ، خاصة في ظل الظروف العالمية المتغيرة التي فرضتها جائحة COVID-19، مما جعل العديد من الشركات تعتمد العمل عن بُعد كخيار استراتيجي. تتنوع هذه السياسات لتشمل مجموعة من العناصر المهمة، مثل تحديد ساعات العمل، أدوات الاتصال والتكنولوجيا المستخدمة، سياسات التقييم والمراقبة، بالإضافة إلى الدعم والتدريب المقدم للموظفين. تُعتبر سياسات العمل عن بُعد نقطة انطلاق لفهم كيفية تأثير هذه الإجراءات على الإنتاجية وتوازن العمل والحياة. فعلى سبيل المثال، تحديد ساعات العمل بشكل مرن يسمح للموظفين بتنظيم وقتهم بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية، مما يعزز من شعورهم بالتحكم في حياتهم العملية. كما أن استخدام التكنولوجيا المناسبة يساهم في تحسين التواصل بين الأفراد، مما يؤدي إلى تقليل الفجوات التي قد تؤثر على الأداء.

يجب أن تُدعم هذه السياسات بتدريب فعال لضمان أن الموظفين يتمكنون من استخدام الأدوات التكنولوجية بكفاءة. كما أن أساليب المراقبة والتقييم تلعب دوراً حيوياً في قياس مدى فعالية سياسات العمل عن بُعد، حيث يتم تحليل الأداء بناءً على مؤشرات محددة، مما يساهم في تحسين التجربة الشاملة للعمل عن بُعد.

- المتغيرات المستقلة

تتعلق المتغيرات المستقلة بالنتائج التي يمكن أن تؤثر على سياسات العمل عن بُعد، وتتضمن تحقيق التوازن بين العمل والحياة، تقليل التوتر، والابتكار والإبداع.

تحقيق التوازن بين العمل والحياة يُعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي والإنتاجية. إن العمل عن بُعد يوفر للموظفين فرصة لتنظيم وقتهم بشكل أفضل، مما يمكنهم من تخصيص وقت أكثر للعائلة، الأنشطة الاجتماعية، والتطوير الشخصي. من خلال توفير بيئة عمل مرنة، يمكن للموظفين تقليل التوتر المرتبط بالضغوطات التقليدية مثل التنقل اليومي أو الالتزامات العملية غير المرنة. وهذا بدوره يساهم في تعزيز الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.

فإن تقليل التوتر يُعتبر من العوامل الحيوية التي تؤثر على الأداء الوظيفي. بيئات العمل التقليدية غالبًا ما تكون مرهقة، مما يؤثر سلبيًا على التركيز والإبداع. ومن خلال تقديم بيئة عمل مرنة عن بُعد، يمكن أن يُخفف من مستويات التوتر ويتيح للموظفين التركيز بشكل أفضل على مهامهم. الدراسات تشير إلى أن تقليل مستويات التوتر يؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي ويُعزز من الرضا العام للموظفين.

من جهة أخرى، تُعتبر الابتكار والإبداع من المتغيرات المستقلة المهمة التي تستحق الذكر. العمل عن بُعد يتيح للموظفين مساحة أكبر للتفكير والإبداع، حيث يوفر لهم حرية العمل في بيئات تُناسبهم. يمكن أن يؤدي هذا إلى زيادة الابتكار في الأفكار والمنتجات والخدمات، مما يساهم في تعزيز قدرة الشركة التنافسية. الشركات التي تعتمد على سياسات العمل عن بُعد غالبًا ما تشهد تحسنًا في الإبداع، حيث تتاح للموظفين الفرصة لاستكشاف أفكار جديدة والتعاون بشكل أفضل مع زملائهم.

تتداخل هذه المتغيرات المستقلة بشكل معقد، حيث أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يقلل من التوتر ويعزز من الابتكار والإبداع. وبالتالي، فإن فهم العلاقة بين هذه المتغيرات وسياقاتها المختلفة يُعتبر جزءًا أساسيًا من البحث. يساعد ذلك في رسم صورة شاملة عن كيفية تأثير سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، مما يساهم في توجيه التوصيات نحو تحسين بيئات العمل في شركة زين.

تُعتبر سياسات العمل عن بُعد متغيرًا تابعًا حيويًا يستند إلى مجموعة من المتغيرات المستقلة، بما في ذلك تحقيق التوازن بين العمل والحياة، تقليل التوتر، والابتكار والإبداع. تحليل هذه المتغيرات يتيح لنا فهم كيفية تأثير بيئات العمل عن بُعد على أداء الموظفين، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية تعود بالفائدة على الأفراد والشركة على حد سواء.

الدراسات السابقة

تهدف دراسة (Mamatha، 2023) إلى دراسة تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة وإنتاجية الموظف. هدف البحث هو تقديم رؤى وتوصيات للمؤسسات وصانعي السياسات والموظفين لتحسين ترتيبات العمل عن بعد. تستكشف الدراسة عوامل مختلفة، بما في ذلك المرونة في جدول العمل، وبيئة العمل، والدعم التكنولوجي، والتفاعل الاجتماعي، والاستقلالية والإدارة الذاتية، فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة وإنتاجية الموظف. تشير النتائج إلى أن العمل عن بعد يوفر للموظفين المزيد من المرونة والاستقلالية في جداول عملهم، مما يؤدي إلى تحسين التكامل بين العمل والحياة والرضا. ومع ذلك، فإن التحديات مثل الحدود غير الواضحة والعزلة الاجتماعية يمكن أن تؤثر سلباً على التوازن بين العمل والحياة. فيما يتعلق بالإنتاجية، يوفر العمل عن بعد فرصاً لزيادة التركيز وتقليل وقت التنقل، ومع ذلك قد يكون التعاون وإدارة المهام أمراً صعباً. وتسلط الدراسة الضوء على أهمية الدعم التكنولوجي المناسب وأدوات الاتصال وبيئة العمل الداعمة في تحديد إنتاجية الموظف. وتشمل الآثار المقترحة تنفيذ سياسات وممارسات لدعم التوازن بين العمل والحياة، ووضع حدود واضحة، وتعزيز ثقافة العمل الافتراضية الداعمة. ومن خلال معالجة هذه الآثار، يمكن للمؤسسات تحسين ترتيبات العمل عن بعد وتعزيز التوازن بين العمل والحياة والإنتاجية بين الموظفين.

هدفت دراسة (Abdulrahim، 2023) إلى تقييم مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. ويحاول تحليل العلاقة المتبادلة بين إنتاجية العمال عند العمل عن بعد مع الرضا الوظيفي وإدارة العمل. علاوة على ذلك، تحاول الورقة تسليط الضوء والتأمل بشكل واسع حول سلبيات وإيجابيات العمل عن بعد. العمل عن بعد هو أحد نتائج التحول الرقمي، فهو شكل جديد من أشكال العمل يسمح للعاملين بالعمل بعيداً عن مكان العمل الأساسي لصاحب العمل. اعتمد إطار الدراسة على ارتباط إنتاجية العاملين بـ (1) العمل عن بعد، (2) الرضا الوظيفي، (3) إدارة العمل عن بعد. ويهدف هذا الإطار إلى بيان حجم هذه المتغيرات الثلاثة على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. تم جمع البيانات الأولية من خلال إجراء المسح الذي يغطي عينة مكونة من 1270 مشاركاً من البنوك والشركات المالية وشركات التأمين في المملكة العربية السعودية. يتم الحصول على البيانات الثانوية من الدراسات العلمية السابقة والتقارير الرسمية الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما) والمؤسسات الدولية الأخرى ذات الصلة. أظهرت نتائج التحليل الوصفي والاستدلالي وجود تأثير إيجابي وارتباط إنتاجية العاملين بالرضا الوظيفي، والعمل عن بعد، وإدارة العمل أثناء العمل عن بعد. ومع شعور العاملين في القطاع المالي بالرضا عن وظائفهم بسبب العمل عن

بعد، تزداد إنتاجيتهم. كشف تحليل مزايا العمل عن بعد أن العمل عن بعد يزيد من الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين، ويعزز الرقابة الذاتية. كما أن العمل عن بعد يساهم في تحقيق التوازن في العمل والحياة، والسكينة، ويعزز الراحة النفسية والجسدية للموظف، وبالتالي يزيد من إنتاجية العاملين. في حين أن العزلة الجسدية وقلة التواصل بين زملاء العمل وانخفاض مستويات التعلم بسبب الاتصال المباشر المحدود بين الزملاء والعملاء يمكن أن تشكل أيضًا تحديًا لبناء العلاقات الاجتماعية في العمل وتؤثر سلبًا على إنتاجية العمال.

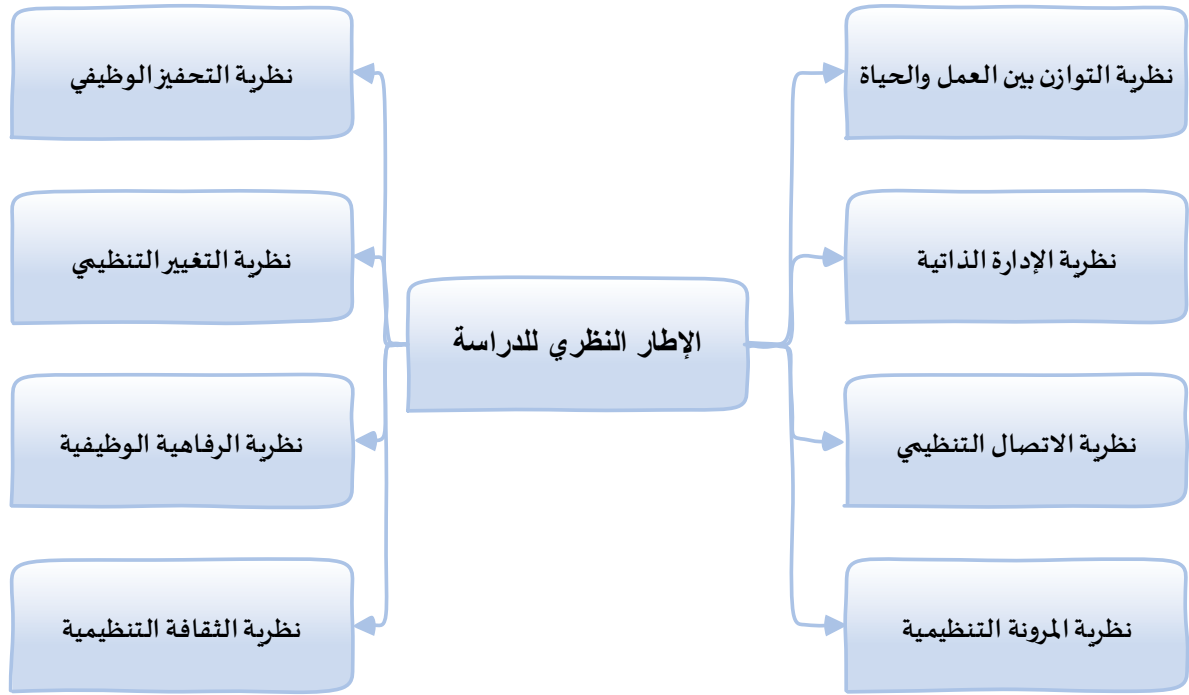
هدفت دراسة (Al-Khateeb، 2020) إلى استكشاف العلاقة بين إدارة المواهب، والتوازن بين العمل والحياة، والدوافع التحفيزية لمشاركة الموظفين والأداء التنظيمي في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الأردن. تم فحص كل من التوازن بين العمل والحياة والدوافع التحفيزية لمشاركة الموظفين كوسطاء بين إدارة المواهب وأداء المنظمة. يتكون مجتمع الدراسة من مشغلي الاتصالات الثلاثة الرئيسيين في الأردن؛ زين وأورانج وأمنية بإجمالي عدد موظفين (3305) وهي عينة عشوائية تم اختيارها من السكان حيث تم تعبئة 250 استبيان. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواهب بأبعادها الثلاثة وهي اكتساب المواهب وتنمية المواهب والاحتفاظ بها مع أداء المنظمة. كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواهب بأبعادها الثلاثة والتوازن بين العمل والحياة. كما وجدت علاقة إيجابية بين إدارة المواهب وأبعادها مع الدوافع التحفيزية لمشاركة الموظفين. أخيرًا، وجد أن التوازن بين العمل والحياة يتوسط جزئيًا في العلاقة بين إدارة المواهب وأداء المنظمة، كما أن الدوافع التحفيزية لمشاركة الموظفين تتوسط بشكل كامل في هذه العلاقة بين إدارة المواهب وأداء المنظمة. وقد قدمت هذه الدراسة العديد من التوصيات للأبحاث المستقبلية.

هدفت دراسة (Hiyam، 2023) إلى تقييم مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. ويحاول تحليل العلاقة المتبادلة بين إنتاجية العمال عند العمل عن بعد مع الرضا الوظيفي وإدارة العمل. علاوة على ذلك، تحاول الورقة تسليط الضوء والتأمل بشكل واسع حول سلبيات وإيجابيات العمل عن بعد. الإطار النظري: العمل عن بعد هو أحد نتائج التحول الرقمي، فهو شكل جديد من أشكال العمل يسمح للعاملين بالعمل بعيداً عن مكان العمل الأساسي لصاحب العمل. اعتمد إطار الدراسة على ارتباط إنتاجية العاملين بـ (1) العمل عن بعد، (2) الرضا الوظيفي، (3) إدارة العمل عن بعد. ويهدف هذا الإطار إلى بيان حجم هذه المتغيرات الثلاثة على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. منهجية البحث: تم جمع البيانات الأولية من خلال إجراء المسح الذي يغطي عينة مكونة من 1270 مشاركاً من البنوك والشركات المالية وشركات التأمين في المملكة العربية السعودية. يتم الحصول على البيانات الثانوية من

الدراسات العلمية السابقة والتقارير الرسمية الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما) والمؤسسات الدولية الأخرى ذات الصلة. النتائج: أظهرت نتائج التحليل الوصفي والاستدلالي وجود تأثير إيجابي وارتباط إنتاجية العاملين بالرضا الوظيفي، والعمل عن بعد، وإدارة العمل أثناء العمل عن بعد. ومع شعور العاملين في القطاع المالي بالرضا عن وظائفهم بسبب العمل عن بعد، تزداد إنتاجيتهم. كشف تحليل مزايا العمل عن بعد أن العمل عن بعد يزيد من الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين، ويعزز الرقابة الذاتية. كما أن العمل عن بعد يساهم في تحقيق التوازن في العمل والحياة، والسكينة، ويعزز الراحة النفسية والجسدية للموظف، وبالتالي يزيد من إنتاجية العاملين. في حين أن العزلة الجسدية وقلة التواصل بين زملاء العمل وانخفاض مستويات التعلم بسبب الاتصال المباشر المحدود بين الزملاء والعملاء يمكن أن تشكل أيضًا تحديًا لبناء العلاقات الاجتماعية في العمل وتؤثر سلبيًا على إنتاجية العمال. الآثار البحثية والعملية والاجتماعية: يمكن تعميم هذه الدراسة وإجراءها لتحسين تطبيق العمل عن بعد كنموذج جديد للعمل في القطاع المالي، والاستفادة من مميزات ومعالجة سلبياته. علاوة على ذلك، تصميم استراتيجيات العمل وإعادة هيكلة سياسات العمل لتشمل العمل عن بعد إلى جانب العمل الحاضر التقليدي. بالإضافة إلى تقديم نظام إدارة جديد متوافق مع العمل عن بعد وبرامج تدريبية متخصصة، مما يضمن التواصل الفعال لتعزيز إنتاجية الموظفين. الأصالة/القيمة: تتناول هذه الدراسة قضية معاصرة مهمة في مجال العمل والإنتاجية، وهي العمل عن بعد. وهي دراسة تجريبية رائدة ركزت على العلاقة بين العمل عن بعد وإنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. ويقدم إطارًا مفاهيميًا شاملاً ومراجعة للأدبيات ويقدم نتائج تجريبية وآثار سياسية لصناع القرار في القطاع المالي السعودي والقطاعات ذات الصلة.

الإطار النظري

يستند العمل عن بعد إلى عدة نظريات وإطارات نظرية تسعى إلى تفسير فعاليته وتأثيره على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. من بين هذه النظريات، تأتي نظرية الموارد والمحافظة عليها (Conservation of Resources Theory) التي تقترح أن الأفراد يسعون للحفاظ على مواردهم وتجنب فقدانها. في سياق العمل عن بعد، يمكن اعتبار الوقت والمرونة والتحكم في بيئة العمل كمصادر رئيسية يسعى الموظفون للحفاظ عليها. بناءً على هذه النظرية، يمكن افتراض أن العمل عن بعد يتيح للموظفين استثمار مواردهم بشكل أكثر فعالية، مما يعزز من إنتاجيتهم ورضاهم عن العمل (Paudel, 2024).



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

➤ نظرية التوازن بين العمل والحياة

نظرية التوازن بين العمل والحياة تركز على كيفية تحقيق توازن مثالي بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية. تفترض هذه النظرية أن التوازن الجيد بين العمل والحياة يؤدي إلى تحسين جودة الحياة والرفاهية العامة للأفراد. في سياق الدراسة، تعتبر سياسات العمل عن بعد أداة مهمة لتحقيق هذا التوازن من خلال توفير مرونة أكبر للموظفين في إدارة وقتهم وتحقيق توازن أفضل بين مهام العمل والالتزامات الشخصية. يمكن استخدام هذه النظرية لتفسير كيفية تأثير العمل عن بعد على تحسين التوازن بين العمل والحياة وزيادة رضا الموظفين (Emperatriz، 2023).

➤ نظرية الإدارة الذاتية

تعتمد نظرية الإدارة الذاتية (Self-Determination Theory) على فرضية أن الأفراد يمتلكون ثلاث حاجات نفسية أساسية: الاستقلالية، والقدرة، والارتباط. سياسات العمل عن بعد تتيح للموظفين درجة عالية من الاستقلالية في تنظيم وقتهم وأداء مهامهم، مما يعزز من شعورهم بالقدرة والسيطرة على عملهم. هذا الشعور بالاستقلالية والقدرة يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا عن العمل. تساهم هذه النظرية في تفسير لماذا يشعر الموظفون بالتحفيز والرضا عند العمل عن بعد وكيف يمكن أن تؤثر هذه العوامل على إنتاجيتهم (Gagné، 2022).

➤ نظرية الاتصال التنظيمي

نظرية الاتصال التنظيمي (Organizational Communication Theory) تسلط الضوء على أهمية الاتصال الفعال داخل المنظمات وكيفية تأثيره على أداء الموظفين وثقافة الشركة. في سياق العمل عن بعد، يمكن أن تشكل تحديات التواصل عائقاً أمام الإنتاجية والتعاون بين الفرق. تعتمد فعالية سياسات العمل عن بعد بشكل كبير على كيفية إدارة الاتصال بين الموظفين وضمان تدفق المعلومات بشكل سلس وفعال. من خلال استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات المتقدمة للتواصل، يمكن للشركات تحسين التواصل الداخلي وتعزيز التعاون بين الفرق العاملة عن بعد (Ola، 2023).

➤ نظرية المرونة التنظيمية

تؤكد نظرية المرونة التنظيمية (Organizational Flexibility Theory) على أهمية قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة العملية. سياسات العمل عن بعد تعزز من مرونة الشركات في التعامل مع التحديات والفرص الجديدة من خلال توفير بيئة عمل مرنة وقابلة للتكيف. يمكن أن تؤدي هذه المرونة إلى تحسين استجابة الشركة للتغيرات في السوق وزيادة قدرتها على الابتكار والتطور. من خلال دراسة تأثير العمل عن بعد على مرونة شركة زين للاتصالات، يمكن تقديم فهم أعمق لكيفية تحسين القدرة التنافسية للشركة وتعزيز أدائها العام (Sheshadri، 2021).

➤ نظرية التحفيز الوظيفي

نظرية التحفيز الوظيفي (Job Motivation Theory) تشير إلى أن الدوافع الداخلية والخارجية تلعب دوراً حاسماً في تحديد مستوى أداء الموظفين ورضاهم عن العمل. سياسات العمل عن بعد يمكن أن تؤثر على هذه الدوافع من خلال توفير بيئة عمل مرنة ومحفزة. على سبيل المثال، يمكن أن يشعر الموظفون بمزيد من التحفيز عند العمل عن بعد بفضل القدرة على تنظيم وقتهم بشكل أفضل وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة. تساهم هذه النظرية في فهم كيفية تحسين سياسات العمل عن بعد لزيادة تحفيز الموظفين وتعزيز أدائهم الوظيفي (Diem، 2022).

➤ نظرية التغيير التنظيمي

توضح نظرية التغيير التنظيمي (Organizational Change Theory) كيف يمكن للمنظمات إدارة التغييرات الكبيرة في سياساتها وعملياتها. العمل عن بعد يمثل تغييراً كبيراً في كيفية تنفيذ الأعمال والتفاعل بين الموظفين والإدارة. تتطلب

هذه التغييرات إدارة فعالة واستراتيجيات تواصل واضحة لضمان نجاح الانتقال إلى بيئة العمل عن بعد. من خلال تحليل كيفية تطبيق هذه النظرية في شركة زين للاتصالات، يمكن تقديم رؤى حول أفضل الممارسات لإدارة التغيير وتعزيز النجاح في تطبيق سياسات العمل عن بعد (Hussain، 2018).

➤ نظرية الرفاهية الوظيفية

تعتمد نظرية الرفاهية الوظيفية (Occupational Well-Being Theory) على مفهوم أن رضا الموظفين ورفاهيتهم العامة يرتبطان بشكل مباشر بجودة بيئة العمل والسياسات التنظيمية. سياسات العمل عن بعد يمكن أن تسهم بشكل كبير في تحسين رفاهية الموظفين من خلال تقليل الضغط الناتج عن التنقل اليومي، وزيادة المرونة في العمل، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة. تساعد هذه النظرية في فهم كيفية تأثير بيئة العمل عن بعد على الصحة النفسية والجسدية للموظفين وتقديم توصيات لتحسين رفاهيتهم (Beckel، 2022).

➤ نظرية الثقافة التنظيمية

تشير نظرية الثقافة التنظيمية (Organizational Culture Theory) إلى أن القيم والمعتقدات والرموز المشتركة داخل المنظمة تؤثر بشكل كبير على سلوك الموظفين وأدائهم. في سياق العمل عن بعد، يمكن أن تتغير ديناميكيات الثقافة التنظيمية بشكل كبير. من خلال دراسة كيفية تأثير العمل عن بعد على ثقافة شركة زين للاتصالات، يمكن تقديم فهم أعمق لكيفية تعزيز القيم التنظيمية الإيجابية والحفاظ على ارتباط الموظفين بالشركة رغم العمل عن بعد. تساعد هذه النظرية في تحديد الاستراتيجيات التي يمكن اتباعها لتعزيز ثقافة تنظيمية قوية ومتماسكة في بيئة العمل عن بعد (Praveena، 2023).

تعتمد الدراسة على مجموعة متنوعة من النظريات والإطارات النظرية لفهم وتقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. من خلال دمج هذه النظريات، يمكن تقديم تحليل شامل ودقيق للعوامل المؤثرة على فعالية سياسات العمل عن بعد وتقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين هذه السياسات. تسهم هذه المنطلقات النظرية في تعزيز الفهم العلمي لمفهوم العمل عن بعد وتقديم رؤى جديدة لتحسين بيئات العمل الحديثة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

يعتبر الفصل الثالث من هذه الدراسة خطوة حيوية في تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، حيث سيتناول المنهجية وطرق البحث المستخدمة في الدراسة، بالإضافة إلى تحديد مجتمع البحث ومحددات حجم العينة، وخطوات جمع البيانات، وحدود البحث. إن فهم هذه العناصر يعتبر أساسياً لتحقيق النتائج الدقيقة والموثوقة التي ستعتمد عليها التوصيات النهائية.

سيتم استخدام منهجية بحث علمية شاملة تُعزز من مصداقية النتائج، وتساعد في تجميع وتحليل البيانات بشكل منهجي. من خلال استعراض تفاصيل هذه المنهجية، سيتمكن القارئ من فهم كيفية الوصول إلى استنتاجات الدراسة وكيفية دعم هذه الاستنتاجات بالأدلة الكمية والنوعية.

سوف نبدأ بتحديد المنهجية التي سيتم اتباعها في هذه الدراسة. سنعتمد على مزيج من الطرق الكمية والنوعية، حيث سيتم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات الكمية المتعلقة بمستويات الإنتاجية ورضا الموظفين، بالإضافة إلى إجراء مقابلات شخصية مع بعض الموظفين للحصول على رؤى نوعية حول تجاربهم مع سياسات العمل عن بُعد.

تساعد هذه المنهجية المختلطة في الحصول على صورة شاملة حول التأثيرات المحتملة للعمل عن بُعد، مما يمكن الباحثين من فهم الأبعاد المختلفة لهذا الموضوع. كما سيتناول الفصل أدوات القياس المستخدمة، مثل مقاييس الإنتاجية ومؤشرات توازن العمل والحياة، وكيفية تكييفها لتناسب سياق البحث.

سيتناول الفصل أيضاً تحديد مجتمع البحث، والذي يتضمن جميع موظفي شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية الذين يشملهم نظام العمل عن بُعد. سيتم تحديد خصائص هذا المجتمع، مثل عدد الموظفين، الأقسام المختلفة، والخلفيات التعليمية، مما يساعد على رسم صورة دقيقة عن تركيبة العينة.

بالنسبة لمحددات حجم العينة، سيتم استخدام أساليب عشوائية لتحديد عدد المشاركين في الدراسة، مع مراعاة التنوع في الأعمار والوظائف والدرجات الوظيفية. سيُسهم ذلك في ضمان تمثيل عادل لمجتمع البحث، مما يعزز من دقة النتائج وموثوقيتها. سيتم عرض خطوات جمع البيانات بشكل مفصل، بدءاً من تصميم الاستبيانات وإعداد الأسئلة، مروراً بإرسالها للمشاركين وجمع الردود. كما سيتم توضيح كيفية إجراء المقابلات الشخصية وكيفية تحليل البيانات المستخلصة منها. سنوضح كيف ستُستخدم أدوات تحليل البيانات الإحصائية، مثل برنامج SPSS، لتحليل البيانات

الكمية، وكيف ستُعالج البيانات النوعية من خلال تقنيات مثل تحليل المحتوى. من الضروري أيضاً تناول حدود البحث، والتي تتضمن قيوداً محتملة قد تؤثر على النتائج، مثل العوامل البيئية والاقتصادية التي قد تؤثر على الإنتاجية. سنوضح كيف تم التعامل مع هذه الحدود وما هي الخطوات المتخذة للتقليل من تأثيرها على نتائج البحث.

إن أهمية هذا الفصل تكمن في أنه يضع أساساً راسخاً للبحث من خلال توضيح المنهجية والخطوات المتبعة في جمع البيانات وتحليلها. يعد هذا جزءاً أساسياً من أي دراسة أكاديمية، حيث يُظهر كيفية الوصول إلى النتائج بشكل منطقي وعلمي. من خلال توفير تفاصيل دقيقة حول مجتمع البحث وحجم العينة وطرق جمع البيانات، نهدف إلى تعزيز مصداقية الدراسة وموثوقيتها. يساعد الفصل في توضيح الفجوات المحتملة في الأبحاث السابقة وما يمكن أن تقدمه هذه الدراسة من إضافة جديدة في مجال سياسات العمل عن بُعد. بهذا الشكل، سيكون الفصل الثالث بمثابة الإطار المنهجي الذي يدعم النتائج والتوصيات في الفصول اللاحقة، ويعزز من قيمة الدراسة بشكل عام.

المنهجية وطرق البحث

➤ المنهجية الكمية

تم تبني المنهجية الكمية في هذه الدراسة لتقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالملكة العربية السعودية. تعتمد المنهجية الكمية على جمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية دقيقة، مما يتيح القدرة على تقديم نتائج قابلة للقياس والتعميم. يُعتبر هذا النهج مناسباً لتحديد العلاقات السببية وقياس التأثيرات بطريقة موضوعية ومنهجية.

➤ تصميم الدراسة

تم تصميم هذه الدراسة كدراسة حالة على شركة زين للاتصالات، حيث تم اختيارها كموضوع رئيسي للتحليل نظراً لأهمية سياسات العمل عن بعد التي تتبعها والتغيرات التي شهدتها في هذا السياق. تركز الدراسة على جمع البيانات الكمية من موظفي الشركة لفهم تأثير العمل عن بعد على إنتاجيتهم وتوازنهم بين العمل والحياة. يتضمن التصميم مجموعة من الخطوات المنهجية لضمان جمع البيانات بدقة وتحليلها بشكل موثوق.

➤ جمع البيانات

➤ الاستبيانات

تم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. تم تصميم استبيان شامل يتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة لقياس متغيرات الدراسة. تشمل الأسئلة المغلقة مقياس ليكرت من خمس نقاط لقياس درجة الموافقة أو الرفض على مجموعة من العبارات المتعلقة بالإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة.

➤ العينة

تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة زين للاتصالات لضمان تمثيل متنوع وشامل لمختلف الأقسام والمستويات الوظيفية في الشركة. تم تحديد حجم العينة بناءً على معايير إحصائية لضمان الدقة والقوة الإحصائية للنتائج. تم توزيع الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني لضمان سهولة الوصول وزيادة معدل الاستجابة.

➤ تحليل البيانات

➤ التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS) لضمان دقة النتائج. تتضمن طرق التحليل الإحصائي المستخدمة في هذه الدراسة الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics) لتحليل الخصائص الديموغرافية للعينة وتقديم ملخص عام للبيانات. كما تم استخدام الإحصاءات الاستدلالية (Inferential Statistics) لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة.

➤ الاختبارات الإحصائية

تشمل الاختبارات الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة:

1. اختبار التحليل التبايني (ANOVA) لاختبار الفروقات في تأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة بين مجموعات مختلفة من الموظفين.
2. اختبار الانحدار الخطي (Linear Regression) لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة (سياسات العمل عن بعد) على المتغيرات التابعة (الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة).
3. اختبار الارتباط (Correlation Analysis) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

➤ إجراءات ضمان الصدق والثبات

➤ الصدق

تم ضمان الصدق الداخلي والخارجي للدراسة من خلال مجموعة من الإجراءات. تم مراجعة الاستبيان من قبل خبراء في مجال الإدارة والعمل عن بعد للتأكد من أنه يقيس المتغيرات المطلوبة بشكل دقيق. كما تم إجراء دراسة استطلاعية (Pilot Study) على عينة صغيرة من الموظفين لاختبار الاستبيان وتعديل أي نقاط غير واضحة أو غامضة.

➤ الثبات

تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات الداخلي للاستبيان. هذا الإجراء يضمن أن الأسئلة المتعلقة بكل متغير تقيس نفس المفهوم وتحقق درجة عالية من الثبات. تم اعتبار قيمة معامل ألفا كرونباخ أكثر من 0.7 كمؤشر جيد على الثبات.

تعد المنهجية الكمية المتبعة في هذه الدراسة أداة قوية لتقديم فهم معمق وموثوق لتأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. من خلال استخدام أدوات إحصائية دقيقة وجمع بيانات شاملة من عينة ممثلة، تتيح هذه المنهجية إمكانية تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين سياسات العمل عن بعد وضمان تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة للموظفين، مما يساهم في تعزيز الأداء العام للشركة ورفاهية موظفيها.

مجتمع البحث

يعتبر مجتمع البحث في الدراسة التي تحمل عنوان "تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة: دراسة حالة على شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية" عنصراً أساسياً لفهم كيفية تأثير سياسات العمل عن بُعد على مجموعة متنوعة من الأفراد في بيئة العمل. يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين الذين يعملون عن بُعد في شركة زين، مما يوفر فرصة لتقييم تأثير هذه السياسات على الإنتاجية ورفاهية العاملين. يمثل مجتمع البحث بشكل عام مجموعة من الأفراد الذين يشتركون في خصائص معينة، مما يجعل دراستهم ضرورية لفهم ديناميكيات العمل عن بُعد وتأثيراته المحتملة.

- تنوع مجتمع البحث

يتسم مجتمع البحث في شركة زين بتنوع كبير يشمل مجموعة واسعة من الموظفين الذين ينتمون إلى أقسام وظيفية متعددة. يتضمن هذا التنوع مستويات مختلفة من الخبرة، حيث يضم الموظفون الجدد الذين لا يزالون في بداية حياتهم المهنية، إلى جانب أولئك الذين يمتلكون خبرات طويلة في مجال الاتصالات. يتيح هذا التعدد في الخبرات تقديم وجهات نظر شاملة حول كيفية تأثير سياسات العمل عن بُعد على الأفراد، مما يُثري نتائج البحث ويعزز من موثوقيتها.

يشمل مجتمع البحث فئات عمرية متنوعة، بدءاً من الشباب الذين يدخلون سوق العمل حديثاً وصولاً إلى الأفراد ذوي الخبرة الأكبر. هذا التنوع العمري يُعتبر مهماً، حيث أن كل فئة قد تتفاعل بشكل مختلف مع سياسات العمل عن بُعد بناءً على احتياجاتها وتوقعاتها الشخصية. بينما يمكن أن يكون الموظفون الأصغر سناً أكثر انفتاحاً على استخدام

التكنولوجيا والابتكار، قد يكون للموظفين الأكثر خبرة احتياجات ورغبات مختلفة تتعلق بالاستقرار والتوازن بين العمل والحياة.

- أهمية دراسة مجتمع البحث

تكتسب دراسة مجتمع البحث أهمية خاصة لأنها تقدم رؤى مباشرة حول كيفية تأثير الموظفين بسياسات العمل عن بُعد. من خلال تحليل تجارب وآراء الموظفين، يمكن للدراسة أن تكشف النقاب عن التحديات التي قد يواجهها الأفراد عند تطبيق هذه السياسات، بالإضافة إلى الفوائد المحتملة التي يمكن أن يحققوها. يُمكن أن تساهم النتائج المستخلصة من مجتمع البحث في تقديم توصيات عملية لتحسين السياسات المعتمدة، بما يتماشى مع احتياجات الموظفين وتطلعاتهم.

هذا التقييم الدقيق لآراء الموظفين وتجاربهم يعتبر أمرًا ضروريًا لأنه يوفر للإدارة فهمًا عميقًا لكيفية تأثير هذه السياسات على إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم. يُساهم هذا الفهم في تعزيز فعالية استراتيجيات العمل عن بُعد، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الشركة بشكل عام.

- منهجية جمع البيانات من مجتمع البحث

لتحقيق فهم شامل حول مجتمع البحث، سيتم استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب لجمع البيانات. سيتم تصميم استبيانات مفصلة تستهدف الموظفين في شركة زين، حيث ستركز هذه الاستبيانات على قياس مجموعة من الجوانب المتعلقة بتجربة العمل عن بُعد، مثل مستوى الرضا، والتوازن بين العمل والحياة، والإنتاجية. ستمكن هذه الاستبيانات من جمع بيانات كمية يمكن تحليلها للوصول إلى استنتاجات عامة حول تأثير العمل عن بُعد.

بالإضافة إلى الاستبيانات، سيتم إجراء مقابلات مع مجموعة مختارة من الموظفين. هذه المقابلات ستكون شبه منظمة، مما يتيح للباحثين فرصة استكشاف آراء الموظفين بشكل أعمق. سيتم التركيز على معرفة كيف يشعر الموظفون حيال العمل عن بُعد، وما التحديات التي يواجهونها، وما الفرص التي يرونها في هذا النمط من العمل.

أيضًا، يمكن أن تُستخدم مجموعات بؤرية لجمع معلومات نوعية من مجموعة من الموظفين، مما يعزز من فهم الديناميكيات الاجتماعية والنفسية المحيطة بتجربة العمل عن بُعد. من خلال تشجيع النقاش بين الموظفين، يمكن الكشف عن موضوعات أو قضايا قد لا تظهر من خلال الاستبيانات وحدها.

- حدود البحث

على الرغم من أهمية مجتمع البحث، يجب أن ندرك وجود بعض الحدود التي قد تؤثر على النتائج. من الممكن أن تتأثر البيانات بجوانب مثل التحيز الذاتي، حيث قد يعبر بعض الموظفين عن آراء إيجابية أو سلبية مبالغ فيها استنادًا إلى تجاربهم الشخصية. علاوة على ذلك، فإن اختلاف التجارب الفردية في العمل عن بُعد قد يُعقد تحليل النتائج، مما يجعل من الصعب الوصول إلى استنتاجات عامة تعكس تجارب جميع الموظفين. يمكن أن تؤثر أيضًا العوامل الخارجية، مثل الظروف الاقتصادية أو التغيرات في السوق، على تجارب الموظفين. لذلك، من المهم أخذ هذه العوامل بعين الاعتبار عند تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

يُمثل مجتمع البحث عنصرًا حيويًا في دراسة فعالية سياسات العمل عن بُعد في شركة زين للاتصالات. من خلال استكشاف تجارب الموظفين وتحليل آرائهم، يمكن للدراسة أن تقدم رؤى هامة حول كيفية تحسين بيئات العمل. تُعتبر هذه النتائج ضرورية لتطوير سياسات عمل أكثر فعالية، مما يساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة وتعزيز الإنتاجية.

محددات حجم العينة:

عند تصميم أي دراسة بحثية، يُعتبر تحديد حجم العينة من العناصر الأساسية التي تؤثر على دقة وموثوقية النتائج. في دراسة "تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة: دراسة حالة على شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية"، تتطلب عملية تحديد حجم العينة التفكير في عدة محددات تساهم في تحقيق الأهداف المرجوة من البحث.

- مفهوم حجم العينة

يُعرف حجم العينة بأنه عدد الأفراد أو الوحدات التي سيتم دراستها من مجتمع البحث. يعتمد حجم العينة المثالي على عدة عوامل، منها طبيعة الدراسة، والأهداف البحثية، والموارد المتاحة، بالإضافة إلى الخصائص الخاصة بمجتمع البحث. في سياق هذه الدراسة، يُعتبر تحديد حجم العينة أمرًا ضروريًا لضمان إمكانية تعميم النتائج واستنتاجات البحث على مجتمع العمل بشكل أوسع.

- الاعتبارات الإحصائية

تعتبر الاعتبارات الإحصائية من العوامل الحاسمة في تحديد حجم العينة. يجب أن يكون الحجم كبيراً بما يكفي لتقديم نتائج موثوقة ودقيقة، ولكن دون أن يتجاوز الموارد المتاحة للدراسة. عادةً ما تُستخدم معادلات إحصائية لتحديد حجم العينة بناءً على نسبة الخطأ المسموح بها (الخطأ النوعي) وثقة النتائج المطلوبة. على سبيل المثال، إذا كانت نسبة الخطأ المسموح بها هي 5%، فإن ذلك يتطلب حجم عينة أكبر لضمان دقة البيانات.

- التنوع في مجتمع البحث

يجب أن يأخذ حجم العينة بعين الاعتبار تنوع مجتمع البحث. في حالة شركة زين، يتكون مجتمع البحث من مجموعة متنوعة من الموظفين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية. يشمل هذا التنوع الفئات العمرية المختلفة والخلفيات التعليمية المختلفة، مما يستلزم اختيار عينة تمثل جميع هذه الفئات. لضمان أن العينة تمثل جميع أبعاد المجتمع، قد يكون من الضروري استخدام تقنيات أخذ العينات مثل العينة الطبقية، حيث يتم تقسيم المجتمع إلى طبقات (أو فئات) متجانسة، ومن ثم يتم اختيار عينة من كل طبقة.

- الموارد المتاحة

تلعب الموارد المتاحة، مثل الوقت والميزانية، دوراً كبيراً في تحديد حجم العينة. إذا كانت الميزانية محدودة، فقد يتعين تقليص حجم العينة، مما قد يؤثر على القدرة على تعميم النتائج. يجب على الباحثين الموازنة بين الحاجة إلى حجم عينة كبير للحصول على نتائج موثوقة والموارد المتاحة، وهذا يتطلب تخطيطاً دقيقاً. يمكن أن تتضمن الموارد المتاحة كلاً من الميزانية المالية لجمع البيانات، والوقت المتاح لإجراء الاستبيانات والمقابلات، والموارد البشرية اللازمة لتحليل البيانات.

- أهداف الدراسة

تعتبر أهداف الدراسة عاملاً مؤثراً في تحديد حجم العينة. في هذه الدراسة، يسعى الباحثون إلى تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد وتأثيرها على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. ولذا، فإن الحاجة إلى معلومات دقيقة وشاملة تعني أنه يجب اختيار حجم عينة كافٍ للحصول على رؤى دقيقة حول جميع الجوانب المدروسة. كلما كانت الأهداف أكثر تحديداً، كلما كان من المهم أن تكون العينة كافية لتغطية كل تلك الأبعاد.

يتطلب تحديد حجم العينة في دراسة "تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة" مراعاة العديد من المحددات الأساسية. تشمل هذه المحددات الاعتبارات الإحصائية، والتنوع في مجتمع البحث، والموارد المتاحة، وأهداف الدراسة، بالإضافة إلى الأبعاد الأخلاقية. إن اختيار حجم عينة مناسب يعزز من مصداقية النتائج ويضمن أن البيانات المجمعة تعكس واقع الموظفين بشكل دقيق. من خلال هذا النهج المدروس، يمكن للباحثين الحصول على رؤى قيمة تساهم في تحسين سياسات العمل عن بُعد وتعزيز تجربة الموظفين في شركة زين.

خطوات جمع البيانات:

تُعتبر خطوات جمع البيانات جزءًا أساسيًا من عملية البحث، حيث تساهم في تحقيق أهداف الدراسة وضمان دقة النتائج وموضوعيتها. في دراسة "تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة: دراسة حالة على شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية"، تم تصميم منهجية جمع البيانات بعناية لضمان الحصول على معلومات موثوقة وشاملة تعكس تجارب الموظفين. تتضمن خطوات جمع البيانات عدة مراحل رئيسية، بدءًا من تحديد أدوات جمع البيانات وصولاً إلى تحليل المعلومات المجمعة.

1. تحديد أهداف جمع البيانات

تبدأ عملية جمع البيانات بتحديد أهداف واضحة ودقيقة. في هذه الدراسة، يتمثل الهدف في تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين وتوازنهم بين العمل والحياة. يجب أن تكون الأهداف محددة بما يكفي لضمان توجيه جميع خطوات جمع البيانات نحو تحقيقها. على سبيل المثال، يجب أن يتضمن الهدف قياس جوانب مثل مستوى الرضا الوظيفي، والقدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية.

2. اختيار أدوات جمع البيانات

بعد تحديد الأهداف، تأتي الخطوة التالية وهي اختيار أدوات جمع البيانات المناسبة. تتضمن أدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة الاستبيانات، والمقابلات، والمجموعات البؤرية. يتم تصميم كل أداة بحيث تلبى الأهداف المحددة وتوفر بيانات يمكن تحليلها بشكل فعال.

- ✓ الاستبيانات: تُعتبر الاستبيانات أداة رئيسية لجمع بيانات كمية. يتم تصميم استبيان شامل يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس متغيرات الدراسة. تُساعد الأسئلة المغلقة على جمع بيانات رقمية يسهل تحليلها، بينما تسمح الأسئلة المفتوحة للموظفين بالتعبير عن آرائهم وتجاربهم بشكل أكثر تفصيلاً.
- ✓ المقابلات: تُعتبر المقابلات أداة نوعية تسمح للباحثين بالحصول على معلومات أعمق حول تجارب الموظفين. يتم إعداد أسئلة شبه منظمة تتيح للموظفين فرصة الحديث عن آرائهم وتجاربهم المتعلقة بالعمل عن بُعد، مما يُعزز من فهم العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة على أدائهم.
- ✓ المجموعات البؤرية: تُعتبر المجموعات البؤرية وسيلة فعالة لجمع البيانات النوعية من مجموعة من الموظفين. يتم تنظيم جلسات مناقشة تفاعلية تهدف إلى استكشاف وجهات نظر متعددة حول سياسات العمل عن بُعد. تساهم هذه الجلسات في التعرف على التحديات والفرص التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل عن بُعد.

3. تحديد العينة

تتطلب خطوات جمع البيانات أيضاً تحديد العينة التي سيتم جمع البيانات منها. يجب أن تكون العينة تمثل مختلف فئات الموظفين في شركة زين، بما في ذلك الموظفين من مختلف الأقسام، والمستويات الوظيفية، والفئات العمرية. يتم استخدام تقنيات أخذ العينات مثل العينة الطبقية لضمان أن تكون العينة متنوعة وتمثل المجتمع بشكل كامل.

4. تنفيذ جمع البيانات

بمجرد اختيار أدوات جمع البيانات وتحديد العينة، تبدأ المرحلة العملية لجمع البيانات. يتم توزيع الاستبيانات على الموظفين عبر البريد الإلكتروني أو من خلال منصات العمل عن بُعد. يجب أن يتم تقديم توضيحات حول هدف الاستبيان وأهمية مشاركتهم، مع التأكيد على سرية المعلومات التي يتم جمعها. في حالة المقابلات والمجموعات البؤرية، يتم تنسيق المواعيد مع المشاركين وتوفير بيئة مناسبة للنقاش.

5. معالجة البيانات

بعد جمع البيانات، يتم فرزها وتنظيمها تمهيداً لعملية التحليل. يتم إدخال البيانات الكمية من الاستبيانات إلى برامج تحليل البيانات مثل SPSS أو Excel، حيث يتم إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة. أما البيانات النوعية من المقابلات

والمجموعات البؤرية، فيتم تحليلها باستخدام أساليب مثل التحليل الموضوعي، حيث يتم استخراج الأنماط الرئيسية والموضوعات المتكررة من الملاحظات.

6. تحليل البيانات

تُعتبر مرحلة تحليل البيانات خطوة حاسمة لفهم النتائج التي تم جمعها. في هذه المرحلة، يتم تطبيق أساليب تحليل مختلفة بناءً على نوع البيانات. يتم تحليل البيانات الكمية لاستنتاج الأنماط والاتجاهات، مثل مستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي. بينما تتطلب البيانات النوعية تحليلاً عميقاً للمواضيع والمفاهيم المستخلصة من المقابلات والمجموعات البؤرية.

7. تقديم النتائج

بعد الانتهاء من تحليل البيانات، تُجمع النتائج في تقارير مفصلة تعكس الأبعاد المختلفة للبحث. تشمل هذه التقارير تحليلاً شاملاً لكل من البيانات الكمية والنوعية، مما يساعد على توفير رؤية شاملة حول تأثير سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. يتم تقديم النتائج للإدارة وأصحاب المصلحة، مما يوفر لهم معلومات قيمة يمكن استخدامها لتحسين سياسات العمل المستقبلية.

تتطلب خطوات جمع البيانات في دراسة "تقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة" تخطيطاً دقيقاً وتنفيذاً منهجياً. من تحديد الأهداف إلى اختيار الأدوات المناسبة، وتحديد العينة، وتنفيذ جمع البيانات، وصولاً إلى تحليل النتائج، كل خطوة تلعب دوراً حيوياً في تحقيق الأهداف البحثية. يُساهم هذا النهج المنظم في ضمان دقة المعلومات وموثوقيتها، مما يعزز من قيمة النتائج المستخلصة و يتيح لها تقديم رؤى مفيدة لتحسين بيئة العمل في شركة زين.

حدود البحث

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية في الدراسة في نطاق الفئة المستهدفة من الأفراد المشاركين في البحث. في دراسة تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات، تركز الدراسة على مجموعة معينة من الأفراد الذين يعملون في الشركة ويخضعون لسياسات العمل عن بعد. يشمل هذا النطاق جميع الموظفين والمديرين في شركة زين الذين يتمتعون بفرصة العمل عن بعد، مما يتيح تحليل تأثير السياسات على مستوى الأفراد من مختلف الفئات المهنية والإدارية.

البحث يستهدف الموظفين من جميع الأقسام والأدوار الوظيفية، مما يعزز من شمولية النتائج ويتيح مقارنة التجارب عبر مختلف المجالات. ومع ذلك، يمكن أن تؤثر محدودات مثل مستوى الخبرة، نوع الوظيفة، وطبيعة الأعمال على كيفية تجربة الأفراد للعمل عن بعد. على سبيل المثال، قد يواجه موظفو أقسام الدعم الفني تحديات مختلفة مقارنةً بموظفي الأقسام الإدارية. لذا، يشمل نطاق الدراسة جميع هؤلاء الأفراد للحصول على رؤية شاملة حول فعالية سياسات العمل عن بعد عبر مختلف الأدوار والوظائف.

بجانب ذلك، تشمل الحدود البشرية أيضًا المديرين المشرفين على فرق العمل عن بعد. هؤلاء المديرون يلعبون دورًا حيويًا في تنفيذ السياسات وتقييم تأثيرها. من خلال جمع بيانات من كل من الموظفين والمديرين، تسعى الدراسة إلى الحصول على رؤية متكاملة حول كيفية تأثير العمل عن بعد على الأداء والإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة من وجهات نظر متعددة.

- الحدود الزمانية

تشمل الحدود الزمانية في الدراسة الفترة الزمنية التي يتم فيها جمع البيانات وتحليلها. في هذه الدراسة، يتم تحديد الفترة الزمنية بناءً على فترة تنفيذ سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات. تحديد هذه الفترة مهم لأنه يتيح فهم تأثير السياسات في الوقت المحدد وذلك من 2022 – 2023م، مما يساهم في تقييم فعاليتها بناءً على التجارب الحالية.

تبدأ الدراسة بجمع البيانات في فترة معينة تكون قد شهدت فيها الشركة تطبيق سياسات العمل عن بعد بشكل ملموس. قد تشمل هذه الفترة الزمنية عدة أشهر أو حتى سنة كاملة، لضمان تغطية جميع الجوانب المتعلقة بالتغيرات في

الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. من خلال جمع البيانات على مدار فترة زمنية معينة، يمكن تحليل تأثير السياسات بمرور الوقت، مما يوفر رؤى حول كيفية تطور تأثير العمل عن بعد على المدى القصير والطويل. تأخذ الدراسة في الاعتبار التغيرات الموسمية أو الطارئة التي قد تؤثر على العمل عن بعد. على سبيل المثال، قد تؤثر فترات الذروة أو الأزمات غير المتوقعة على فعالية السياسات ونتائج الدراسة. لذا، يتم تحديد الفترة الزمنية بحيث تشمل جميع الظروف والسيناريوهات المحتملة التي قد تؤثر على نتائج البحث.

- الحدود المكانية

الحدود المكانية في الدراسة تتعلق بالموقع الجغرافي الذي يتم فيه تنفيذ الدراسة. في هذا السياق، تركز الدراسة على شركة زين للاتصالات في المملكة العربية السعودية. يتضمن ذلك المقرات الرئيسية للشركة، والفروع، ومواقع العمل عن بعد التي يتم فيها تنفيذ السياسات.

تشمل الحدود المكانية جميع مواقع العمل التي تشارك في الدراسة، سواء كانت مكاتب الشركة أو المواقع التي يعمل منها الموظفون عن بعد. يمكن أن تختلف التجارب بناءً على الموقع الجغرافي، خاصةً إذا كانت الشركة لديها فروع في مناطق مختلفة داخل المملكة العربية السعودية. تتضمن الدراسة جميع هذه المواقع للحصول على صورة شاملة حول كيفية تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في سياقات مختلفة. تتناول الدراسة أيضاً التأثيرات المحتملة للبيئة المكانية على فعالية سياسات العمل عن بعد. يشمل ذلك تحليل كيفية تأثير البنية التحتية للمكاتب، ووسائل التكنولوجيا المتاحة، وظروف العمل عن بعد في المواقع المختلفة. من خلال ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى حول كيفية تحسين السياسات بناءً على الاحتياجات والظروف الفريدة لكل موقع.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

يمثل الفصل الرابع الجزء الأهم في الدراسة، حيث يركز على تحليل البيانات والنتائج والتوصيات المتعلقة بتقييم فعالية سياسات العمل عن بُعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. يُعتبر هذا الفصل خطوة حاسمة، حيث يتم فيه تقديم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال المنهجية الموصوفة في الفصل السابق، وتحليلها بشكل عميق لاستخلاص الاستنتاجات المناسبة وتقديم توصيات عملية.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم صورة واضحة عن كيفية تأثير سياسات العمل عن بُعد على جوانب مختلفة من الأداء الوظيفي، مما يعكس التجارب الحقيقية للموظفين ويساهم في تحسين استراتيجيات العمل في الشركة. من خلال تحليل البيانات، سيتمكن الباحثون من تقديم رؤى دقيقة تدعم الاستنتاجات، ويصبح هذا الفصل مرجعاً حيوياً للإدارات وصانعي القرار في مجال العمل عن بُعد.

سوف يبدأ الفصل بتفصيل تحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات والمقابلات. سيتم استخدام أدوات التحليل الإحصائي المتقدمة لفحص البيانات الكمية، مثل استخدام برنامج SPSS لتقديم إحصائيات وصفية وتحليل الارتباطات بين المتغيرات. سيتم عرض النتائج من خلال الرسوم البيانية والجداول لتسهيل فهمها، مع تفسير كل نتيجة في سياق الفرضيات المطروحة. سيتم تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات، من خلال تقنيات مثل تحليل المحتوى، حيث سيتم تصنيف الإجابات حسب الموضوعات الرئيسية. سيُساعد هذا التحليل في تقديم رؤى عميقة حول تجارب الموظفين وتصوراتهم بشأن العمل عن بُعد، مما يساهم في تعزيز الفهم الكلي للتأثيرات المحتملة لهذه السياسات.

بعد تحليل البيانات، سيتم تقديم النتائج بشكل منهجي. سيتم عرض النتائج الرئيسية التي توصلنا إليها فيما يتعلق بالإنتاجية، ورضا الموظفين، وتوازن العمل والحياة. سنقوم بإيضاح كيف تتوافق هذه النتائج مع الفرضيات الأولية وكيف تعكس تأثيرات العمل عن بُعد على مختلف جوانب بيئة العمل.

سيُضمن هذا الجزء من الفصل مقارنة بين النتائج التي تم الحصول عليها من مجموعة مختلفة من الموظفين، مما يُبرز الاختلافات المحتملة في التأثيرات بناءً على العوامل مثل القسم الوظيفي، ومستوى الخبرة، وأسلوب العمل. الهدف من ذلك هو تقديم تحليل شامل يُظهر كيف يمكن أن تختلف تجارب العمل عن بُعد بين الأفراد.

بعد عرض النتائج، سيتناول الفصل التوصيات المستندة إلى البيانات المستخلصة. سيتم تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تتبناها شركة زين لتحسين سياسات العمل عن بُعد، مع التركيز على تعزيز الإنتاجية وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة. ستشمل هذه التوصيات استراتيجيات مثل تحسين أدوات التواصل، وتوفير التدريب المستمر للموظفين، وتطبيق نماذج مرنة للعمل يمكن أن تناسب احتياجات الأفراد المختلفة.

ستكون هذه التوصيات مدعومة بالأدلة المستخلصة من تحليل البيانات، مما يجعلها قابلة للتطبيق وعملية. كما سنناقش كيف يمكن لهذه التوصيات أن تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء العام للشركة. تنبع أهمية هذا الفصل من كونه الحلقة التي تربط بين النظرية والواقع العملي، حيث يُظهر كيف أن البحث الأكاديمي يمكن أن يترجم إلى نتائج عملية تُفيد الشركات. من خلال تحليل البيانات وطرح النتائج والتوصيات، يُمكن لفصل الرابع أن يُساهم في إحداث تغييرات إيجابية في بيئة العمل، ويعزز من الفهم العام حول تأثير سياسات العمل عن بُعد. يوفر هذا الفصل أداة قيمة لصانعي القرار والممارسين في مجال الموارد البشرية، حيث يمكنهم الاستفادة من النتائج والتوصيات في تطوير استراتيجيات تتماشى مع احتياجات الموظفين وتدعم أهداف الشركة. بتسليط الضوء على الجوانب المختلفة للعمل عن بُعد، نأمل أن يساهم هذا الفصل في تعزيز الفهم والتفاعل الإيجابي مع سياسات العمل الجديدة، مما يعزز من الاستدامة والنجاح على المدى الطويل.

تحليل البيانات

• الوصف الإحصائي للبيانات

الوصف الإحصائي هو فرع من فروع الإحصاء يُعنى بتحليل وتلخيص البيانات بطريقة تُسهل فهمها وتفسيرها. يهدف إلى تقديم صورة واضحة عن مجموعة من البيانات من خلال مجموعة من الأساليب والمقاييس. يتضمن الوصف الإحصائي تقنيات متعددة مثل:

1. المقاييس الوصفية: مثل المتوسط، الوسيط، المنوال، والانحراف المعياري، والتي تساعد في تحديد الاتجاهات المركزية والانتشار.
2. الرسوم البيانية: مثل الرسوم البيانية الشريطية، والدوائر، والمخططات الخطية، والتي تُستخدم لعرض البيانات بصرياً وتسهيل فهم العلاقات والاتجاهات.
3. التوزيعات التكرارية: التي تُظهر مدى تكرار القيم المختلفة في مجموعة البيانات، مما يُساعد على فهم كيفية توزيع البيانات (Brock، 2024).

- أهمية الوصف الإحصائي

1. تسهيل الفهم: الوصف الإحصائي يُساعد في تبسيط البيانات المعقدة. فعندما تُعرض البيانات بشكل مُلخص ومنظم، يُصبح من الأسهل للباحثين وصانعي القرار فهم المعلومات بشكل سريع وفعال.
2. تحديد الاتجاهات: باستخدام الوصف الإحصائي، يمكن للباحثين تحديد الاتجاهات العامة في البيانات، مثل زيادة أو انخفاض في النتائج عبر الزمن أو بين المجموعات المختلفة. هذا يُساعد في وضع فرضيات ودراسات مستقبلية.

1. تقييم الجودة والموثوقية: من خلال وصف البيانات، يمكن تقييم مدى جودة وموثوقية المعلومات. إذا كانت البيانات تحتوي على تباين كبير أو انحرافات عن المتوسط، قد يكون من الضروري إعادة النظر في منهجية جمع البيانات.

3. توجيه اتخاذ القرار: تُستخدم النتائج المستخلصة من الوصف الإحصائي لتوجيه اتخاذ القرار. في عالم الأعمال، على سبيل المثال، يمكن للمديرين استخدام البيانات الوصفية لفهم أداء المنتج أو خدمة معينة قبل اتخاذ خطوات لتحسينها أو تغييرها.

4. إجراء المقارنات: الوصف الإحصائي يُساعد في إجراء مقارنات بين مجموعات البيانات المختلفة، سواء كانت هذه المقارنات عبر الزمن أو بين مجموعات مختلفة. يساعد ذلك في تحديد الفروق والاختلافات التي يمكن أن تكون ذات أهمية كبيرة في البحث.
5. دعم البحث العلمي: يُعتبر الوصف الإحصائي خطوة أساسية في أي بحث علمي. فهو يُسهم في بناء أسس موثوقة للنتائج والتوصيات، ويُساعد في توضيح كيفية تحليل البيانات المُجمعة.
6. التواصل الفعال: عند تقديم النتائج، يساعد الوصف الإحصائي على التواصل الفعال مع الجمهور. يُمكن للرسوم البيانية والمقاييس الوصفية أن تجعل البيانات أكثر جاذبية وسهولة في الفهم، مما يعزز من قدرة الباحثين على توصيل رسائلهم بوضوح (Singh D., 2023).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.307	-1.347	0.154	-0.052	1.459	250	العمر
0.307	-2.014	0.154	0.048	0.501	250	الجنس
0.307	-1.316	0.154	-0.165	1.437	250	الدرجة
0.307	-1.310	0.154	0.148	1.431	250	تساهم سياسات العمل عن بعد في تحسين إنتاجية الموظفين.
0.307	-1.277	0.154	0.116	1.399	250	توفر بيئة العمل عن بعد مرونة كافية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.
0.307	-1.353	0.154	-0.001	1.446	250	يساعد العمل عن بعد في تقليل التوتر والضغط النفسي.

0.307	-1.305	0.154	0.070	1.443	250	يعتبر التواصل مع الزملاء سهلا وفعالا في بيئة العمل عن بعد.
0.307	-1.280	0.154	0.053	1.409	250	توجد أدوات فعالة لدعم العمل عن بُعد في الشركة.
0.307	-1.366	0.154	0.068	1.455	250	يشجع العمل عن بعد على تحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل.
0.307	-1.349	0.154	-0.166	1.467	250	تعزز سياسات العمل عن بعد الابتكار والإبداع في المشاريع.
0.307	-1.426	0.154	0.127	1.498	250	يعطي العمل عن بعد الموظفين شعورا أكبر بالاستقلالية.
0.307	-1.330	0.154	-0.041	1.450	250	تعتبر الاجتماعات الافتراضية فعالة مثل الاجتماعات الشخصية.
0.307	-1.388	0.154	-0.106	1.481	250	تساهم سياسات العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.
0.307	-1.278	0.154	0.043	1.400	250	يتاح للموظفين وقت كاف لتلبية احتياجاتهم الشخصية أثناء العمل عن بُعد.
0.307	-1.344	0.154	-0.094	1.451	250	تساهم ثقافة العمل عن بعد في تحسين روح الفريق.

يعتبر الإعداد المنزلي للعمل عن بعد مريحاً وملائماً.	250	1.432	0.026	0.154	-1.341	0.307
توفر الشركة الدعم الفني اللازم لضمان فعالية العمل عن بعد.	250	1.440	0.143	0.154	-1.329	0.307
تؤثر سياسات العمل عن بعد على جودة العمل المنجز.	250	1.425	0.017	0.154	-1.301	0.307
يعتبر توافر التدريب على العمل عن بعد كافياً في الشركة.	250	1.446	0.047	0.154	-1.371	0.307
تعتبر التعويضات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد مرضية.	250	1.395	0.103	0.154	-1.244	0.307

جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات

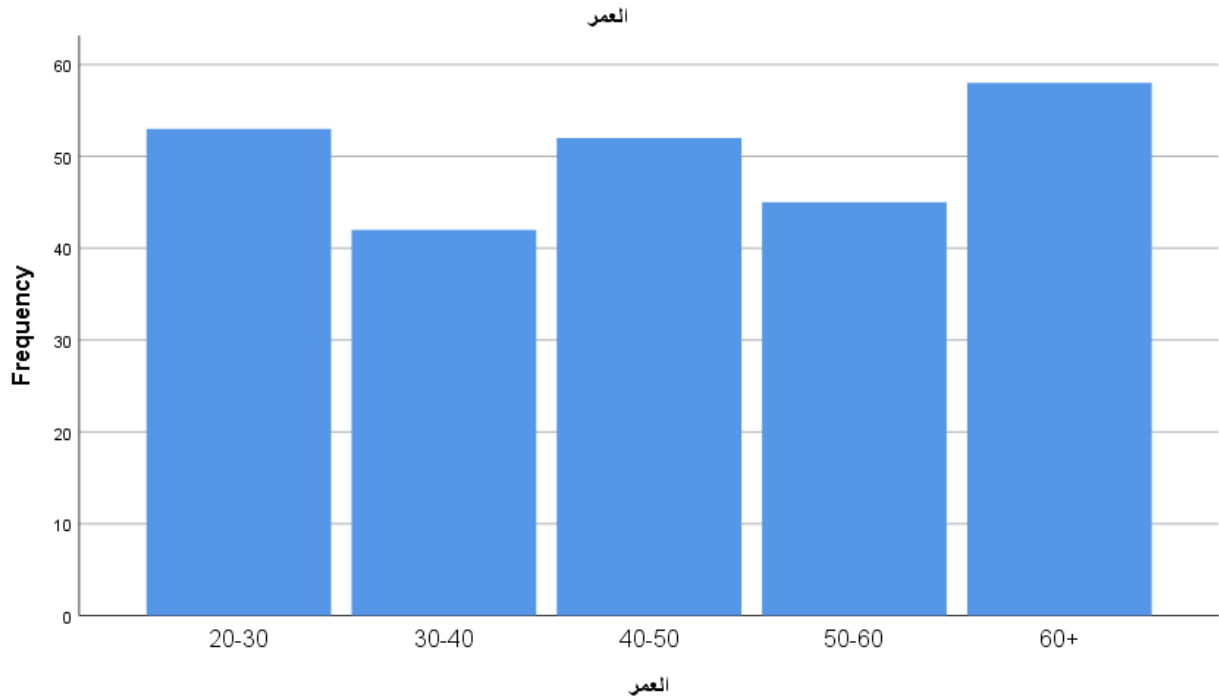
1. عمر المشاركين في التجربة

تشير النسبة العالية من المشاركين الذين تجاوزت أعمارهم 60 عاماً، والتي بلغت 23.2%، إلى أن هناك اهتماماً كبيراً من فئة كبار السن بسياسات العمل عن بعد وتأثيرها على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. تعكس هذه النسبة التوجه نحو إتاحة فرص العمل المرنة لفئة كانت تقليدياً مرتبطة بأدوار أكثر تقليدية في سوق العمل. كما يُظهر ذلك أن كبار السن لديهم استعداد للمشاركة في هذه الدراسات، مما قد يعكس رغبتهم في تبني نماذج عمل جديدة تتناسب مع احتياجاتهم وظروفهم الحياتية. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هذه الفئة أكثر قدرة على تقدير الفوائد الناتجة عن العمل عن بعد، مثل تقليل التوتر الناتج عن التنقل اليومي، وتحسين نوعية الحياة. هذه المساهمة من الفئة العمرية الأكبر تُعد قيمة في فهم كيف يمكن لسياسات العمل عن بعد أن تتفاعل مع مختلف الأعمار، وتسلط الضوء على أهمية

تضمن جميع الفئات العمرية في تقييم فعالية هذه السياسات، مما يعزز من إمكانية الوصول إلى بيانات عمل أكثر شمولية.

عمر المشاركون في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	53	21.2	21.2	21.2
	30-40	42	16.8	16.8	38.0
	40-50	52	20.8	20.8	58.8
	50-60	45	18.0	18.0	76.8
	60+	58	23.2	23.2	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركون في التجربة.



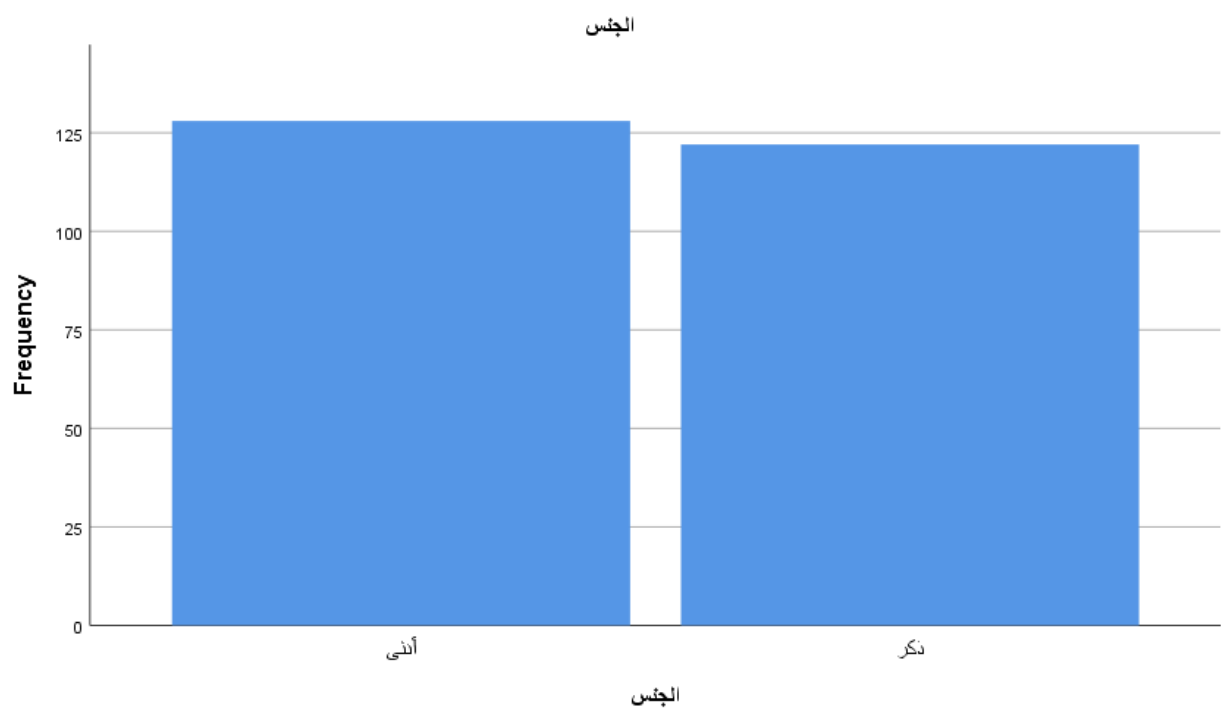
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

2. جنس المشاركين في التجربة

تشير النسبة العالية من الإناث، التي بلغت 51.2%، إلى أن النساء هن الأكثر مشاركة في تجربة تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد، مما يعكس اهتمامًا متزايدًا من قبل النساء في مجال العمل عن بعد وتأثيراته على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. هذه الظاهرة قد تعكس عدة عوامل، منها الرغبة المتزايدة لدى النساء في تحقيق توازن أفضل بين المسؤوليات الأسرية والمهنية، خاصة في ظل الضغوط المرتبطة بالعمل التقليدي. كما يمكن أن تشير هذه النسبة إلى أن سياسات العمل عن بعد توفر بيئة أكثر مرونة للنساء، مما يساعدهن في تحقيق أهدافهن المهنية دون التضحية بالتزاماتهن الأسرية. قد تعكس هذه النسبة وجود إدراك متزايد من قبل المؤسسات لأهمية التنوع والشمولية في بيئات العمل، حيث تساهم النساء بشكل كبير في دفع عجلة الابتكار والإنتاجية. كما أن زيادة مشاركة النساء قد تؤدي إلى تحسين النتائج التنظيمية من خلال تبني وجهات نظر متعددة وتقديم رؤى مختلفة تعزز من فعالية السياسات المعمول بها. بالنظر إلى هذه النتائج، يمكن أن تكون الدراسات المستقبلية مفيدة لفهم كيفية تحسين بيئات العمل لتلبية احتياجات جميع العاملين، مع التركيز على كيفية دعم النساء في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة.

جنس المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	128	51.2	51.2	51.2
	ذكر	122	48.8	48.8	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.



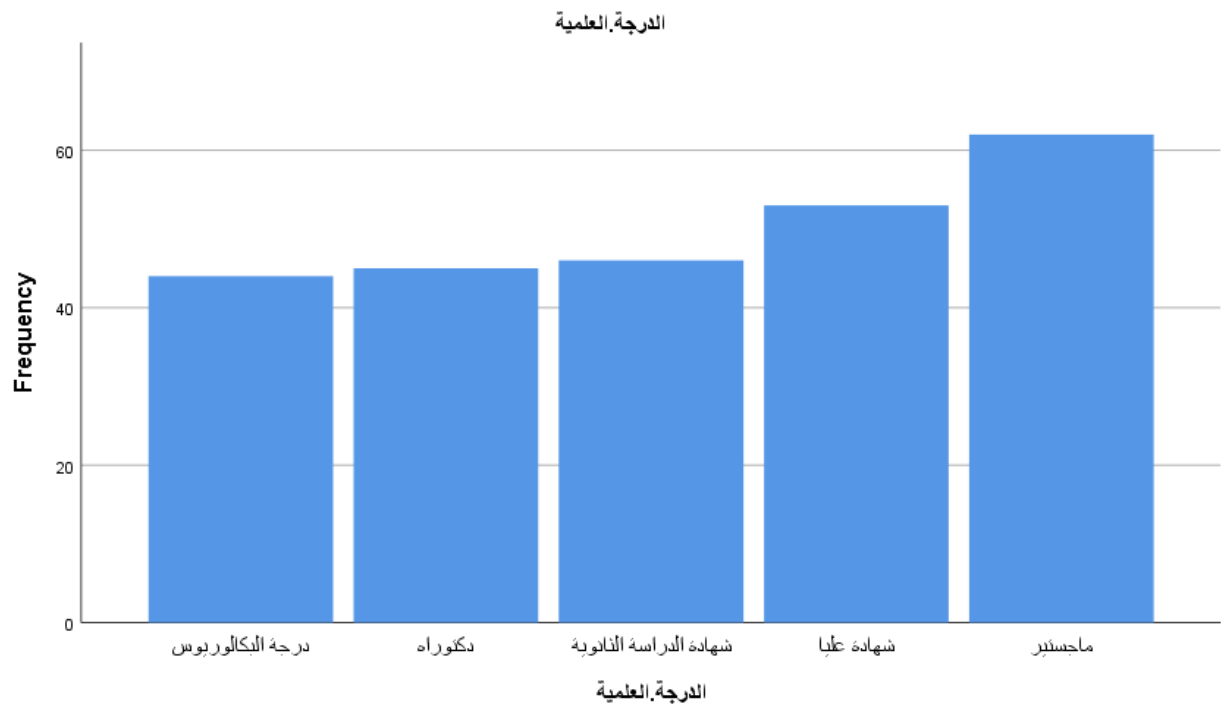
رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

3. الشهادة العلمية للمشاركين في التجربة

تشير النسبة المرتفعة للحاصلين على درجة الماجستير، والتي بلغت 24.8% من إجمالي المشاركين في تجربة تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد، إلى أن الأفراد ذوي المؤهلات الأكاديمية العليا هم الأكثر اهتمامًا بالمشاركة في هذه الدراسة. يمكن أن يكون هذا الانجذاب ناتجاً عن عدة عوامل، أولها إدراكهم العميق لأهمية العمل عن بعد وتأثيره على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. الحاصلون على درجات الماجستير غالباً ما يتمتعون بخبرات أكاديمية ومهنية واسعة، مما يجعلهم أكثر قدرة على تقييم التغيرات في بيئات العمل وتبني استراتيجيات جديدة لتحسين الأداء الشخصي والمؤسسي. قد تشير هذه النسبة إلى أن سياسات العمل عن بعد تتناسب بشكل خاص مع احتياجات الأفراد ذوي التعليم العالي، حيث يبحثون عن بيئات عمل أكثر مرونة تسمح لهم بدمج حياتهم المهنية مع التزاماتهم الشخصية، مثل التعليم المستمر أو العائلة. كما يمكن أن تعكس هذه النتائج توجه الشركات نحو جذب الكفاءات العليا من خلال توفير سياسات عمل مرنة تدعم تطويرهم المهني وتحقيق توازن أفضل في حياتهم. ومن هنا، قد تكون هذه الدراسة نقطة انطلاق لفهم كيفية تعزيز استراتيجيات العمل عن بعد لجذب المزيد من الكفاءات وتأثيرها على الأداء العام للشركات.

الشهادة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	44	17.6	17.6	17.6
	دكتوراه	45	18.0	18.0	35.6
	شهادة الدراسة الثانوية	46	18.4	18.4	54.0
	شهادة عليا	53	21.2	21.2	75.2
	ماجستير	62	24.8	24.8	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 4: الوصف الإحصائي لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.



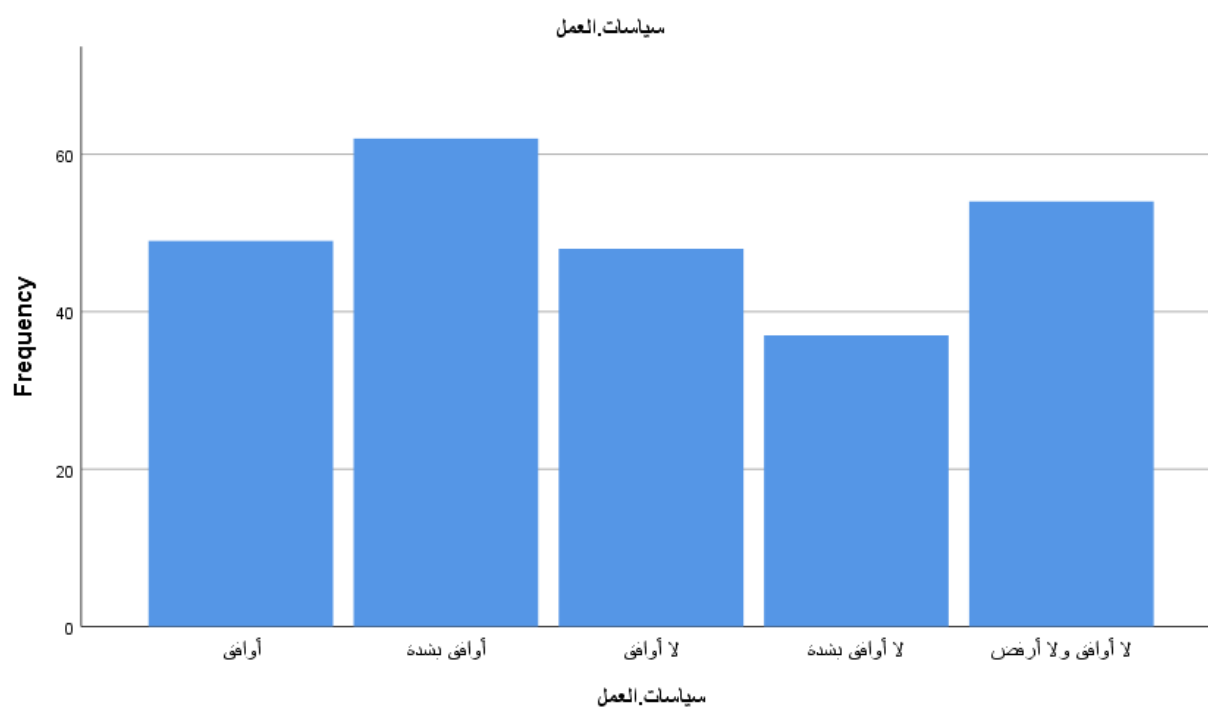
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

4. تساهم سياسات العمل عن بعد في تحسين إنتاجية الموظفين.

تشير نسبة 24.8% من المشاركين الذين أبدوا موافقتهم الشديدة على أن سياسات العمل عن بعد تساهم في تحسين إنتاجية الموظفين إلى وجود إدراك متزايد بفوائد هذه السياسات على الأداء العام في بيئة العمل. تعكس هذه النسبة وعيًا بأن العمل عن بعد يوفر للموظفين مرونة أكبر في إدارة وقتهم وظروف عملهم، مما يسهل عليهم تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية. ومن خلال العمل في بيئة مريحة ومألوفة، يمكن للموظفين تعزيز تركيزهم وتقليل مستويات التوتر، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم. كما أن هذه السياسات تعزز من قدرة الموظفين على الابتكار والتفاعل الإيجابي، حيث يشعرون بالراحة والثقة في تقديم أفكار جديدة. تشير هذه النتائج إلى أهمية استجابة الشركات لتوجهات العمل الحديثة، حيث أن احتياجات الموظفين تتغير مع مرور الوقت، ويصبح العمل عن بعد أداة استراتيجية لتحفيز الأداء وزيادة الرضا الوظيفي. بالتالي، تمثل هذه النسبة نقطة انطلاق قوية لفهم كيف يمكن أن تؤثر سياسات العمل عن بعد بشكل إيجابي على الإنتاجية، مما يستدعي المزيد من الدراسة والبحث لتعزيز استراتيجيات العمل المستقبلية وضمان تحقيق الفائدة القصوى للشركة وموظفيها.

سياسات العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	49	19.6	19.6	19.6
	أوافق بشدة	62	24.8	24.8	44.4
	لا أوافق	48	19.2	19.2	63.6
	لا أوافق بشدة	37	14.8	14.8	78.4
	لا أوافق ولا أرفض	54	21.6	21.6	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي لسياسات العمل.



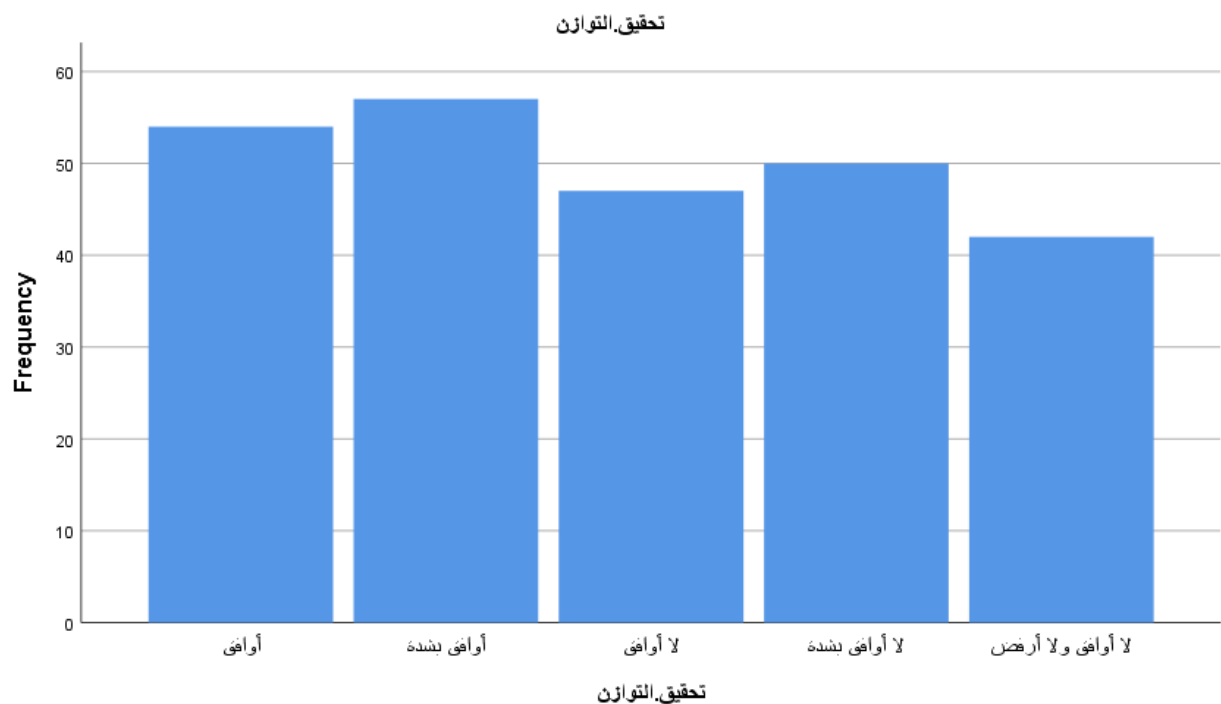
رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لسياسات العمل

5. توفر بيئة العمل عن بعد مرونة كافية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.

تشير نسبة 22.8% من المشاركين الذين أكدوا بشدة أن بيئة العمل عن بعد توفر مرونة كافية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة إلى إدراك واضح لفوائد هذه السياسات في تعزيز الرفاهية الشخصية والمهنية. تعكس هذه النسبة انفتاح الموظفين على فكرة العمل عن بعد كوسيلة لتحقيق أسلوب حياة متوازن، حيث تمكنهم من تخصيص وقت أكبر لأنشطتهم الشخصية والعائلية، مما يساهم في تقليل الضغوط النفسية المرتبطة بالتزامات العمل التقليدية. فإن هذه المرونة تساعد الموظفين على إدارة جدولهم الزمني بطرق تلائم احتياجاتهم الفردية، مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي والشعور بالتحفيز. كما يُظهر هذا الاتجاه أن الشركات التي تعتمد سياسات العمل عن بعد تأخذ في اعتبارها أهمية التوازن بين العمل والحياة، مما يعكس التزامها بالرفاهية العامة للموظفين. قد تكون هذه السياسات أداة فعالة لجذب المواهب والحفاظ عليها، حيث تفضل العديد من الأجيال الجديدة بيئات عمل مرنة. وبالتالي، تعكس هذه النسبة الحاجة إلى تطوير استراتيجيات شاملة لتعزيز العمل عن بعد كخيار مستدام، مما يضمن تحقيق الفائدة لكل من الموظفين والشركة على حد سواء.

توفر بيئة العمل عن بعد مرونة كافية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	54	21.6	21.6	21.6
	أوافق بشدة	57	22.8	22.8	44.4
	لا أوافق	47	18.8	18.8	63.2
	لا أوافق بشدة	50	20.0	20.0	83.2
	لا أوافق ولا أرفض	42	16.8	16.8	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الإحصائي لتوفر بيئة العمل عن بعد مرونة كافية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.



رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لتوفر بيئة العمل عن بعد مرونة كافية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة

6. يساعد العمل عن بعد في تقليل التوتر والضغط النفسي.

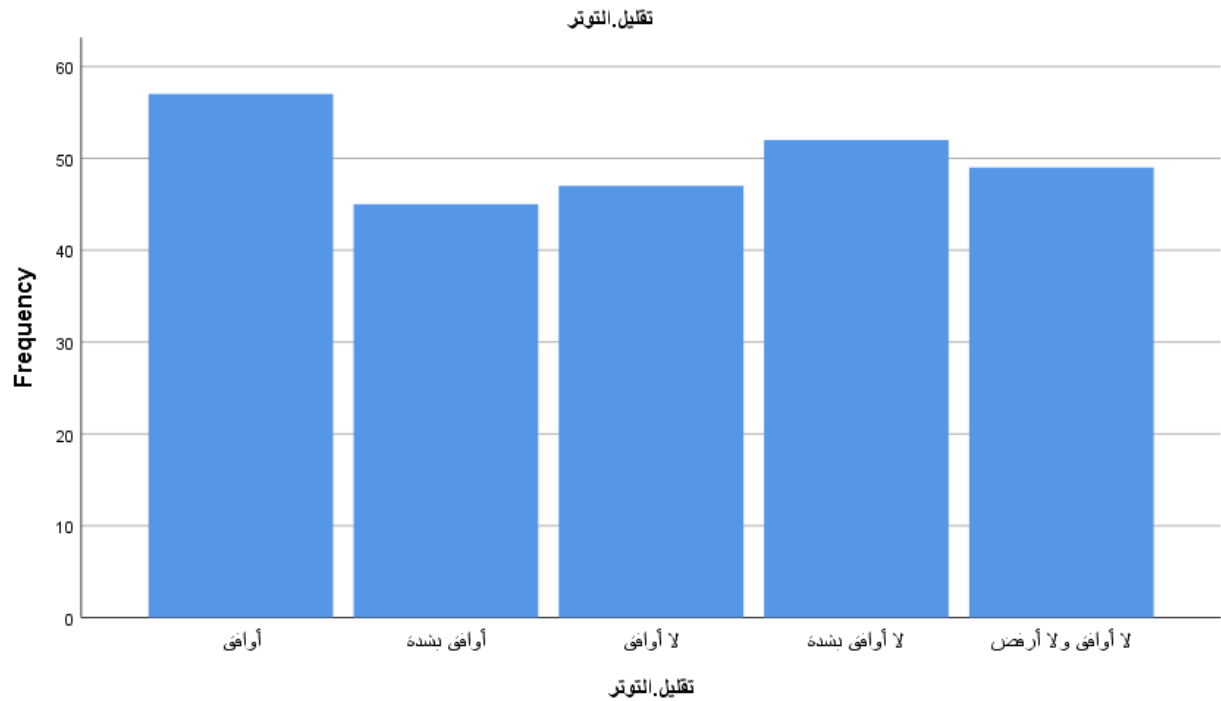
تشير نسبة 22.8% من المشاركين الذين وافقوا على أن العمل عن بعد يساعد في تقليل التوتر والضغط النفسي إلى إدراك واضح للفوائد النفسية والاجتماعية لهذه السياسات في بيئة العمل. يعكس هذا التوجه الوعي المتزايد بأهمية الصحة النفسية في الحياة المهنية، حيث يعاني الكثير من الموظفين من ضغوطات العمل التقليدي مثل التنقل اليومي والبيئات المكتبية المزدحمة، مما قد يؤدي إلى شعور بالإرهاق.

إن العمل عن بعد يتيح للموظفين بيئة أكثر راحة، تمكنهم من تنظيم جداولهم بطريقة تلائم احتياجاتهم الشخصية وتخفف من الضغوطات اليومية، مما يؤدي إلى زيادة الشعور بالراحة والهدوء النفسي. كما أن وجود هذه المرونة يعزز من القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يقلل من مشاعر القلق المرتبطة بالعمل. تشير هذه النسبة إلى ضرورة استمرار الشركات في دعم سياسات العمل عن بعد، حيث أن تخفيف الضغط النفسي يمكن أن يؤدي

إلى زيادة الإنتاجية، وتحسين جودة العمل، وتعزيز الالتزام الوظيفي. من المهم أن تفهم المؤسسات كيف أن الاهتمام بالصحة النفسية للموظفين يمكن أن ينعكس بشكل إيجابي على أداء الشركة بشكل عام، مما يجعل من الضروري تطوير استراتيجيات مرنة تدعم هذه الفلسفة.

يساعد العمل عن بعد في تقليل التوتر والضغط النفسي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	57	22.8	22.8	22.8
	أوافق بشدة	45	18.0	18.0	40.8
	لا أوافق	47	18.8	18.8	59.6
	لا أوافق بشدة	52	20.8	20.8	80.4
	لا أوافق ولا أرفض	49	19.6	19.6	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي لمساعدة العمل عن بعد في تقليل التوتر والضغط النفسي



رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لمساعدة العمل عن بعد في تقليل التوتر والضغط النفسي

7. يعتبر التواصل مع الزملاء سهلاً وفعالاً في بيئة العمل عن بعد.

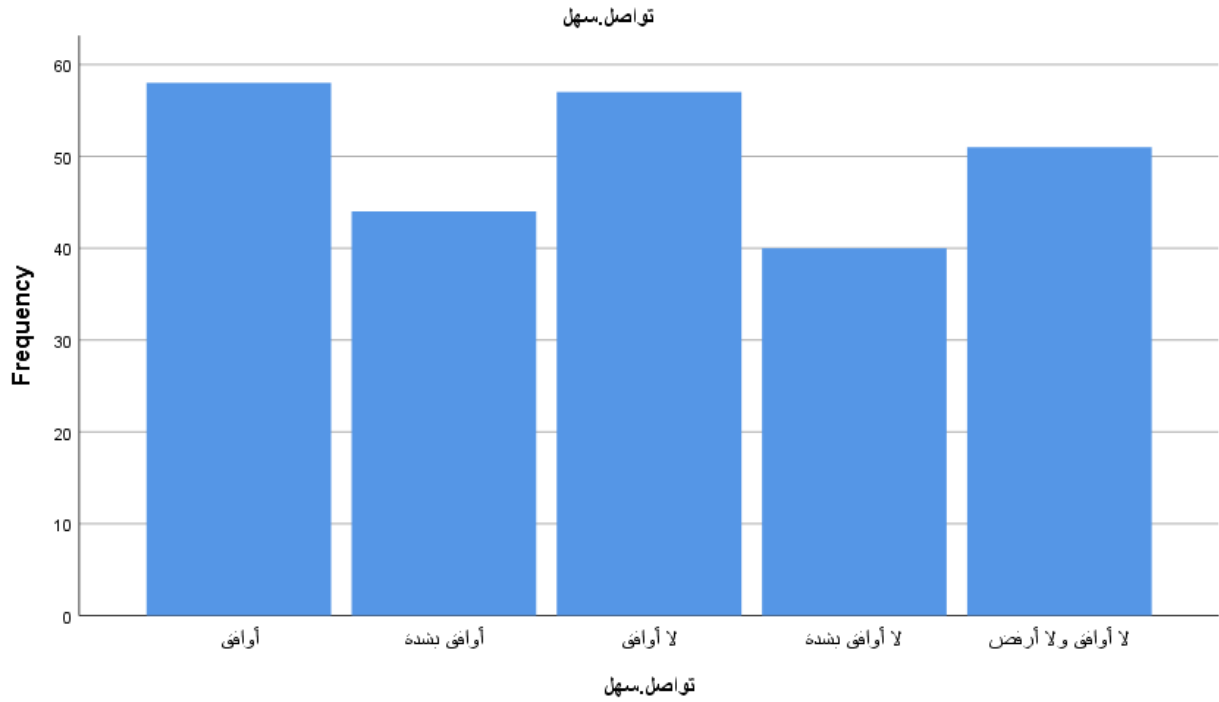
تشير نسبة 23.2% من المشاركين الذين أكدوا أن التواصل مع الزملاء سهل وفعال في بيئة العمل عن بعد إلى أهمية التواصل الفعال كعنصر أساسي في نجاح هذه السياسات. يعكس هذا الرأي إدراك الموظفين لأهمية استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة مثل تطبيقات المراسلة الفورية، ومنصات الاجتماعات الافتراضية، والتي تسهم بشكل كبير في تسهيل التواصل بين الأفراد، رغم عدم وجود تفاعل وجهاً لوجه.

إن القدرة على التواصل بسهولة مع الزملاء تعزز من روح الفريق والتعاون، حيث يمكن للموظفين تبادل الأفكار والمعلومات بشكل أسرع، مما يسهم في تعزيز الإنتاجية وتحسين نتائج العمل. كما أن هذا التواصل الفعال يمكن أن يقلل من شعور العزلة الذي قد يشعر به بعض الموظفين في بيئات العمل عن بعد، مما يعزز من التفاعل الاجتماعي ويقلل من الآثار السلبية المحتملة للعمل عن بعد. يمكن اعتبار هذه النسبة دليلاً على أن السياسات المتبعة من قبل شركة زين للاتصالات تدعم تواصلاً فعالاً بين الموظفين، مما يساهم في خلق بيئة عمل مرنة تتيح تحقيق الأهداف المهنية دون تقليل

من جودة العلاقات الشخصية بين الزملاء. لذا، من المهم أن تستمر الشركة في تعزيز وتطوير استراتيجيات التواصل، لضمان فعالية بيئة العمل عن بعد ودعم ثقافة التعاون والابتكار.

يعتبر التواصل مع الزملاء سهلا وفعالاً في بيئة العمل عن بعد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	58	23.2	23.2	23.2
	أوافق بشدة	44	17.6	17.6	40.8
	لا أوافق	57	22.8	22.8	63.6
	لا أوافق بشدة	40	16.0	16.0	79.6
	لا أوافق ولا أرفض	51	20.4	20.4	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي لاعتبار التواصل مع الزملاء سهلا وفعالاً في بيئة العمل عن بعد



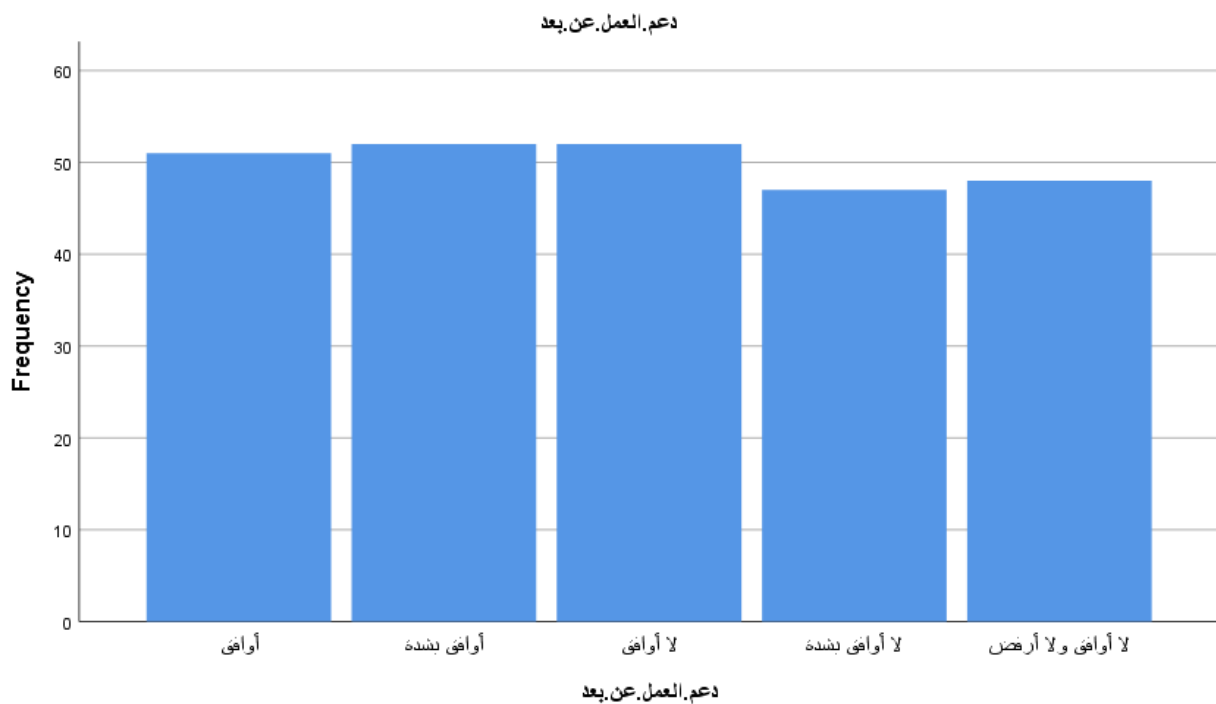
رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لاعتبار التواصل مع الزملاء سهلا وفعالا في بيئة العمل عن بعد

8. توجد أدوات فعالة لدعم العمل عن بُعد في الشركة.

تشير النسبة المتساوية 20.8% من المشاركين الذين أبدوا موافقتهم الشديدة والمخالفين لرأيهم حول وجود أدوات فعالة لدعم العمل عن بُعد في الشركة إلى حالة من الانقسام في الرأي بشأن فعالية السياسات والأدوات المتاحة. يعكس هذا الانقسام وجود قلق أو عدم رضا بين جزء من الموظفين بشأن فاعلية الأدوات المستخدمة في تسهيل عملهم عن بُعد، بينما يعتقد الآخرون أنها تلبى احتياجاتهم بشكل جيد. هذا يشير إلى أنه رغم التقدم الذي حققته الشركة في تبني استراتيجيات العمل عن بعد، إلا أن هناك حاجة ملحة لتقييم الأدوات والموارد الحالية ومدى تلبيتها لتوقعات الموظفين. قد يكون بعض الموظفين قد واجهوا تحديات في استخدام هذه الأدوات، مما يعكس ضرورة توفير تدريب وموارد إضافية لتعزيز مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا. من الأهمية بمكان أن تتبنى الإدارة استراتيجيات للتواصل مع الموظفين حول احتياجاتهم، وتقديم الدعم الفني والتدريب اللازمين، بالإضافة إلى مراجعة فعالية السياسات الحالية. هذه الخطوات يمكن أن تساعد في تحسين تجربة العمل عن بُعد، وتعزيز الإنتاجية، وبالتالي تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، مما يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام بين الموظفين.

توجد أدوات فعالة لدعم العمل عن بُعد في الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	51	20.4	20.4	20.4
	أوافق بشدة	52	20.8	20.8	41.2
	لا أوافق	52	20.8	20.8	62.0
	لا أوافق بشدة	47	18.8	18.8	80.8
	لا أوافق ولا أرفض	48	19.2	19.2	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الاحصائي لوجود أدوات فعالة لدعم العمل عن بُعد في الشركة.



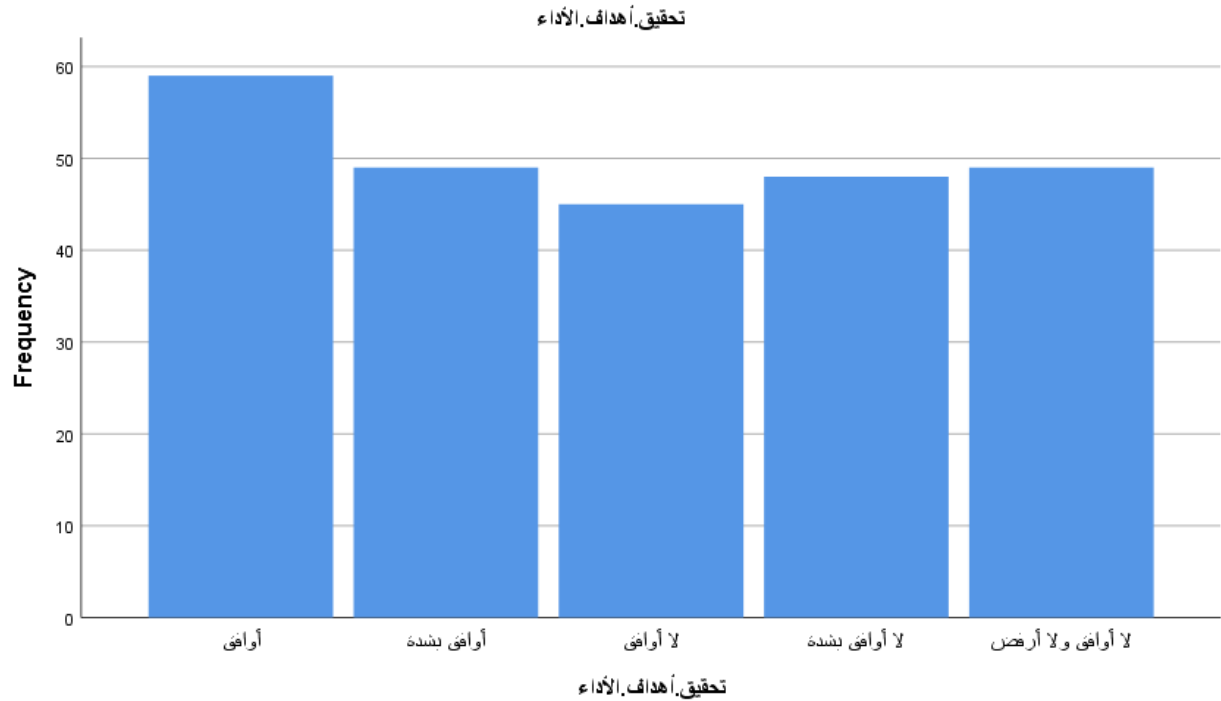
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لوجود أدوات فعالة لدعم العمل عن بُعد في الشركة

9. يشجع العمل عن بعد على تحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل.

تشير النسبة البالغة 23.6% من المشاركين الذين أكدوا أن العمل عن بعد يشجع على تحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل إلى وجود إدراك قوي لأثر سياسات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين. هذا التأييد يعكس فهم المشاركين أن العمل عن بُعد يمكن أن يوفر بيئة أكثر مرونة، حيث يتيح للموظفين تنظيم وقتهم وفقاً لاحتياجاتهم الشخصية والمهنية، مما يساهم في تحسين الأداء بشكل ملحوظ. في سياق هذا البحث، يمكن اعتبار أن هذه النسبة تعكس مدى أهمية العوامل النفسية والبيئية التي تساهم في تعزيز الإنجاز الفردي والجماعي، حيث يتيح العمل عن بُعد تقليل الازدحام والضغوطات الناتجة عن التنقل، وبالتالي يزيد من تركيز الموظفين وراحتهم. كما يُظهر هذا التأييد الحاجة إلى سياسات مستمرة ومطورة تركز على تعزيز دعم الموظفين وتوفير أدوات وموارد مناسبة لتحقيق أهداف الأداء المرجوة. علاوة على ذلك، يشير هذا التأييد إلى ضرورة تعزيز ثقافة الأداء في بيئة العمل عن بُعد، حيث يمكن أن يساعد ذلك في تعزيز الالتزام والولاء لدى الموظفين، مما يعود بالنفع على الشركة بأكملها من خلال تحسين النتائج النهائية وتعزيز التنافسية في السوق.

يشجع العمل عن بعد على تحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	59	23.6	23.6	23.6
	أوافق بشدة	49	19.6	19.6	43.2
	لا أوافق	45	18.0	18.0	61.2
	لا أوافق بشدة	48	19.2	19.2	80.4
	لا أوافق ولا أرفض	49	19.6	19.6	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الاحصائي لتشجيع العمل عن بعد على تحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل



رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتشجيع العمل عن بعد على تحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل

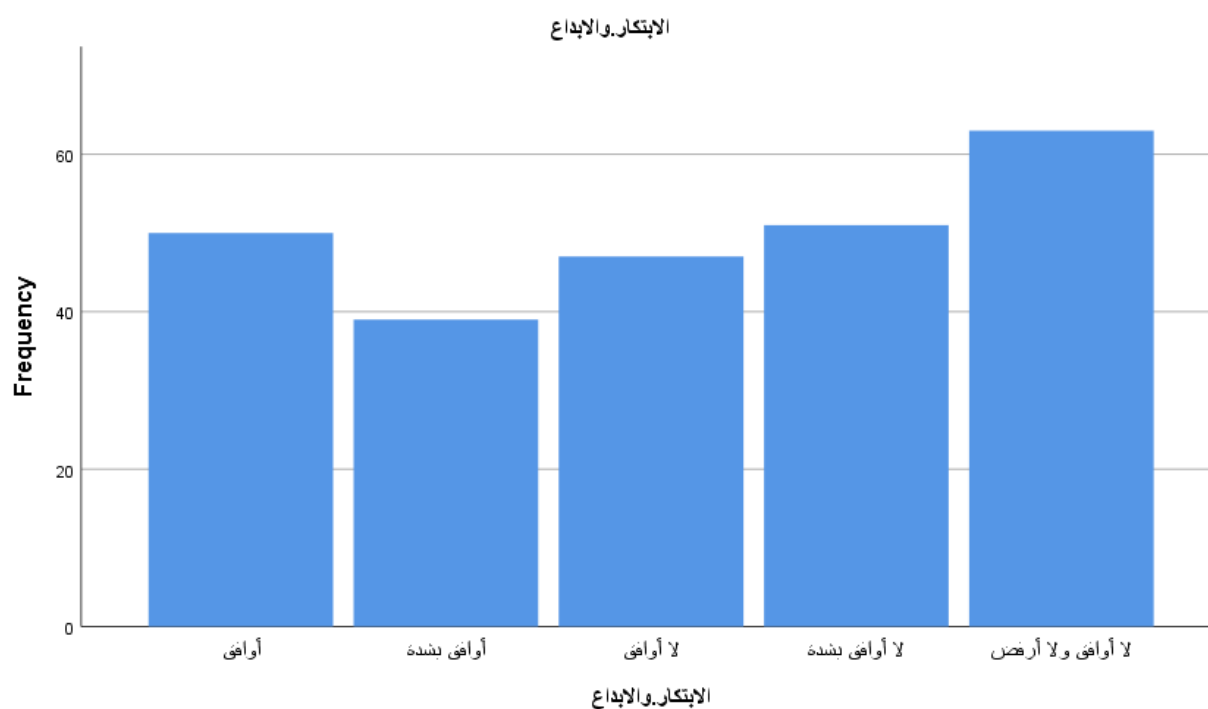
10. تعزيز سياسات العمل عن بعد الابتكار والإبداع في المشاريع.

تشير نسبة 25.2% من المشاركين الذين أبدوا عدم موافقة أو رفض بشأن تعزيز سياسات العمل عن بعد للابتكار والإبداع إلى وجود حالة من الحذر أو عدم اليقين بشأن أثر هذه السياسات على جوانب الابتكار. هذا يشير إلى أن جزءاً من المشاركين يشعر بأنه قد لا يكون هناك تأثير واضح أو متسق للعمل عن بُعد على تعزيز الإبداع، وقد يعكس ذلك مجموعة من العوامل. على سبيل المثال، قد يشعر الموظفون أن العمل في بيئة مريحة، مثل المنزل، قد يقلل من التفاعل المباشر مع الزملاء، مما يؤثر سلباً على تبادل الأفكار وطرحها، وهو ما يعد عنصراً أساسياً في عمليات الابتكار.

كما يمكن أن تدل هذه النسبة على ضرورة وجود دعم إضافي أو آليات تعزز التواصل والتعاون بين الفرق، حتى في بيئات العمل عن بعد. بالإضافة إلى ذلك، قد تعكس هذه النتائج حاجة الشركات إلى تطوير استراتيجيات محددة لضمان استمرار تدفق الأفكار الجديدة، مثل تنظيم ورش عمل افتراضية، أو استخدام أدوات تقنية تسهل التفاعل بين الفرق. بناءً على ذلك، يتوجب على الشركات مراجعة وتكييف سياساتها لتحقيق توازن أفضل بين المرونة التي يوفرها العمل عن بُعد وضرورة الإبداع، مما قد يساعد في زيادة مشاركة الموظفين ورفع مستوى الابتكار في المشاريع المستقبلية.

تعزز سياسات العمل عن بعد الابتكار والإبداع في المشاريع.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	50	20.0	20.0	20.0
	أوافق بشدة	39	15.6	15.6	35.6
	لا أوافق	47	18.8	18.8	54.4
	لا أوافق بشدة	51	20.4	20.4	74.8
	لا أوافق ولا أرفض	63	25.2	25.2	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الاحصائي لتعزيز سياسات العمل عن بعد الابتكار والإبداع في المشاريع.



رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لتعزيز سياسات العمل عن بعد الابتكار والإبداع في المشاريع.

11. يعطي العمل عن بعد الموظفين شعورا أكبر بالاستقلالية.

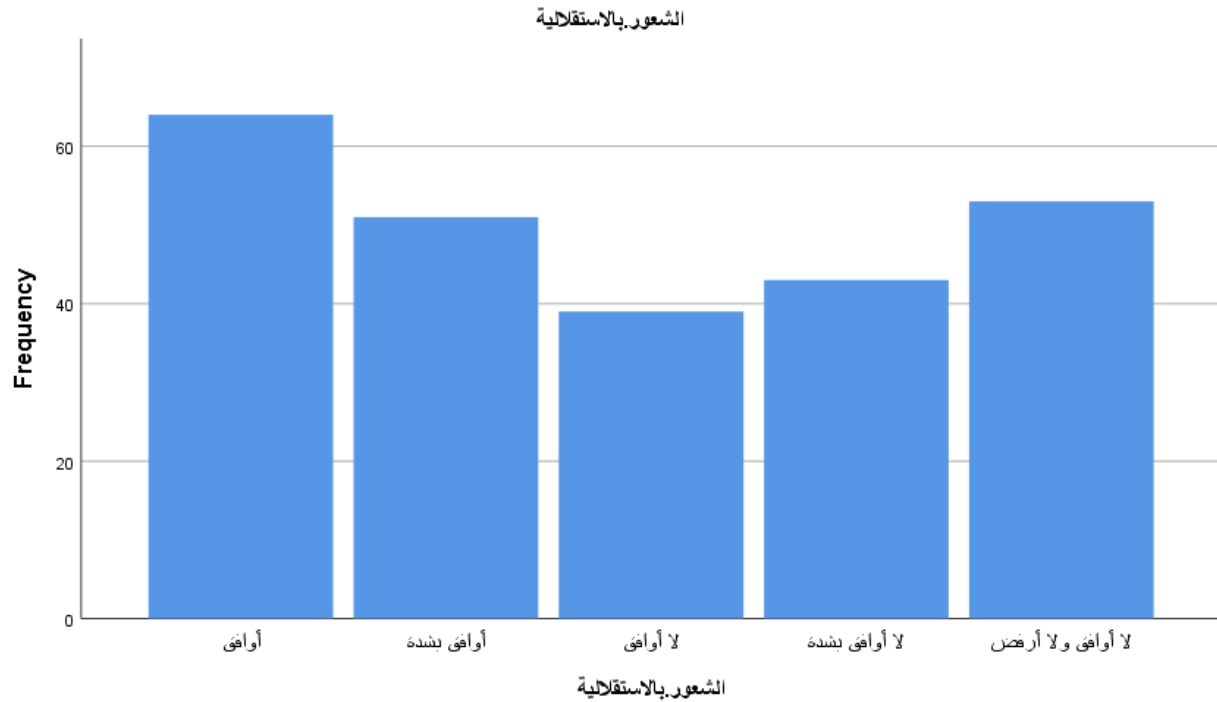
تشير نسبة 25.6% من المشاركين الذين أقرروا بأن العمل عن بُعد يمنحهم شعوراً أكبر بالاستقلالية إلى أهمية هذه السياسة في تعزيز تجربة الموظف داخل بيئة العمل. هذا الإحساس بالاستقلالية يعكس قدرة الأفراد على التحكم في جداولهم الزمنية وبيئاتهم العمل، مما يمكنهم من تنظيم مهامهم وفقاً لاحتياجاتهم الشخصية والمهنية. هذا الشعور قد يؤدي إلى زيادة الدافعية والرضا الوظيفي، حيث يُعطى الموظفون فرصة لإدارة أوقاتهم بشكل يتيح لهم تحقيق توازن أفضل بين الحياة العملية والحياة الشخصية.

كما أن الاستقلالية تعتبر عنصراً محفزاً للإبداع والابتكار، إذ يتيح للموظفين مساحة للتفكير بحرية وتجربة أساليب جديدة في إنجاز مهامهم. مما قد يساهم في تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية. ومع ذلك، من المهم أيضاً مراعاة أن هذا الاستقلال لا ينبغي أن يُترجم إلى عزلة، بل يجب أن تترافق سياسات العمل عن بُعد مع استراتيجيات واضحة لتعزيز التعاون والتواصل بين الفرق. لذا، يمكن القول إن تعزيز الشعور بالاستقلالية لدى الموظفين من خلال العمل عن بُعد يعد خطوة إيجابية، ولكن يجب مراعاة كيفية الحفاظ على التوازن بين الاستقلالية واحتياجات التعاون الجماعي لضمان تحقيق أفضل النتائج في العمل.

يعطي العمل عن بعد الموظفين شعورا أكبر بالاستقلالية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	64	25.6	25.6	25.6
	أوافق بشدة	51	20.4	20.4	46.0
	لا أوافق	39	15.6	15.6	61.6
	لا أوافق بشدة	43	17.2	17.2	78.8
	لا أوافق ولا أرفض	53	21.2	21.2	100.0

	Total	250	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

جدول 12: الوصف الاحصائي لإعطاء العمل عن بعد الموظفين شعورا أكبر بالاستقلالية.



رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لإعطاء العمل عن بعد الموظفين شعورا أكبر بالاستقلالية

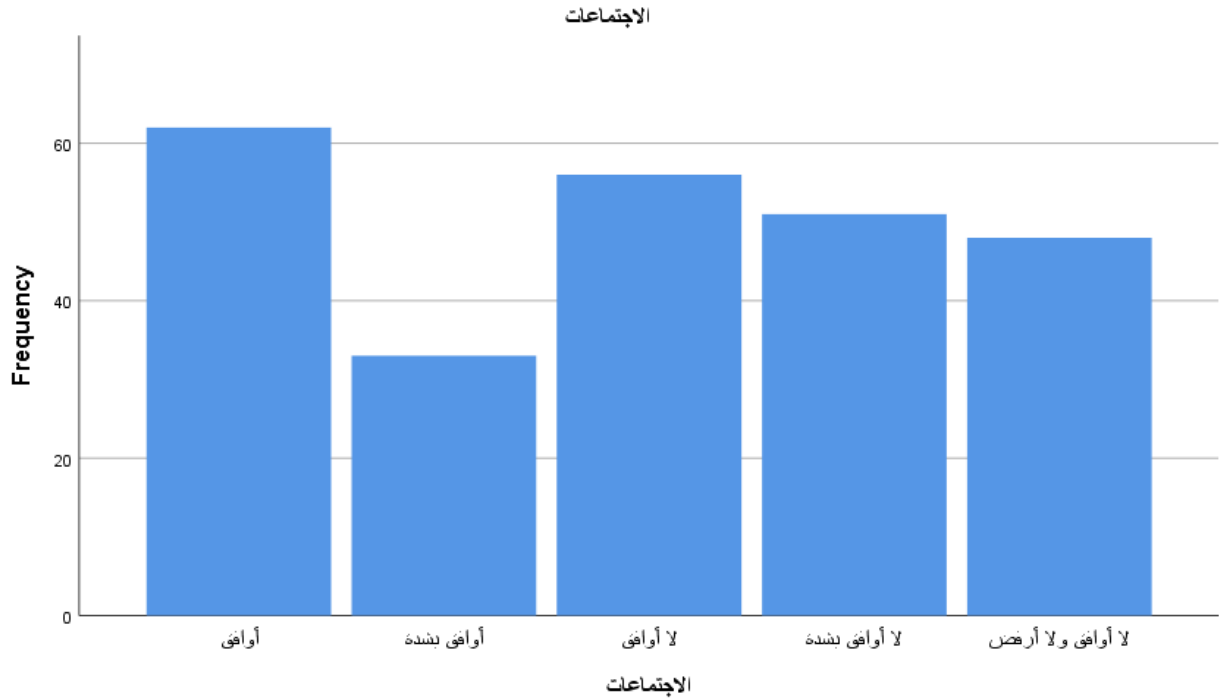
12. تعتبر الاجتماعات الافتراضية فعالة مثل الاجتماعات الشخصية.

تشير نسبة 24.8% من المشاركين الذين أقرروا بأن الاجتماعات الافتراضية فعالة مثل الاجتماعات الشخصية إلى اعتراف واضح من الموظفين بأهمية ونجاح التنسيق عن بُعد في سياق العمل. هذه النسبة تعكس قدرة الشركات، مثل شركة زين للاتصالات، على استخدام التكنولوجيا بفعالية لتعزيز التواصل والتعاون بين الفرق. في ظل الظروف الراهنة التي تتطلب التكيف مع أنماط العمل الجديدة، يعتبر هذا التصور إيجابياً، حيث يدل على أن الموظفين يشعرون بالراحة والكفاءة في إجراء الاجتماعات الافتراضية، مما يساهم في تحقيق الأهداف المهنية.

تعزز هذه النسبة من فكرة أن الاجتماعات الافتراضية قد توفر مزايا إضافية مثل المرونة في الحضور وتوفير الوقت والتنقل، مما يمكن الأفراد من التركيز على إنجاز مهامهم بكفاءة. ومع ذلك، يجب أن يتم تعزيز هذه الاجتماعات بأدوات تقنية مناسبة، وممارسات تواصل فعالة لضمان استمرارية تفاعل الفرق ووضوح الأهداف. يُظهر هذا الاتجاه التحول التدريجي نحو قبول أساليب العمل الحديثة واعتبارها جزءاً لا يتجزأ من ثقافة العمل، مما يعزز القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة.

تعتبر الاجتماعات الافتراضية فعالة مثل الاجتماعات الشخصية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	62	24.8	24.8	24.8
	أوافق بشدة	33	13.2	13.2	38.0
	لا أوافق	56	22.4	22.4	60.4
	لا أوافق بشدة	51	20.4	20.4	80.8
	لا أوافق ولا أرفض	48	19.2	19.2	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الإحصائي لاعتبار الاجتماعات الافتراضية فعالة مثل الاجتماعات الشخصية



رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لا اعتبار الاجتماعات الافتراضية فعالة مثل الاجتماعات الشخصية

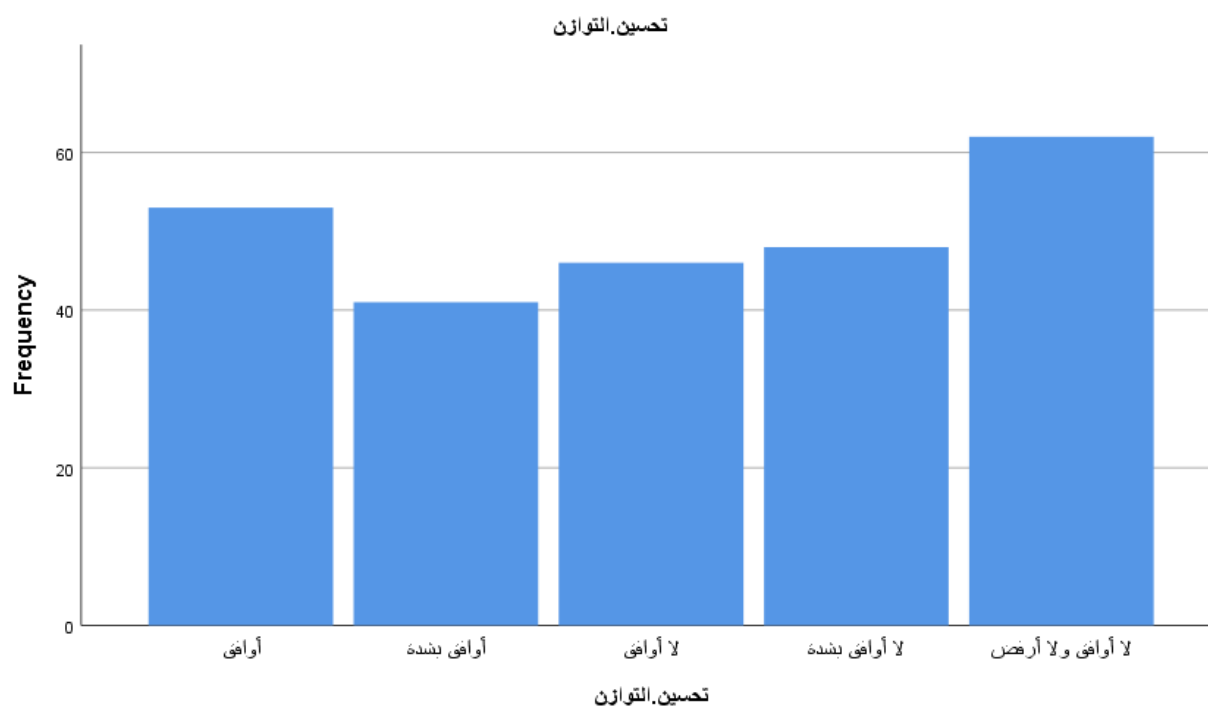
13. تساهم سياسات العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

تشير نسبة 24.8% من المشاركين الذين أبدوا عدم موافقتهم ولا رفضهم على أن سياسات العمل عن بعد تساهم في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل إلى وجود حالة من التردد أو الحذر في تقييم هذه السياسات. هذه النسبة تمثل مجموعة من الموظفين الذين قد يشعرون بأن التجربة لم تقدم لهم فوائد واضحة، أو أن آثارها على التوازن بين العمل والحياة غير متسقة بالنسبة لهم.

يظهر هذا التوجه أن هناك حاجة لفهم أعمق لوجهات نظر هذه الفئة، حيث يمكن أن يعكس قلقاً بشأن التداخل بين الحياة الشخصية والمهنية، خاصة في ظل عدم وضوح الحدود بينهما في بيئات العمل عن بُعد. فبينما قد يرى البعض أن العمل عن بُعد يمنحهم مزيداً من الحرية والمرونة، يمكن أن يشعر آخرون بضغط إضافي لتلبية متطلبات العمل في الوقت نفسه الذي يحتاجون فيه للتركيز على مسؤولياتهم الشخصية. لذلك، من المهم أن تعمل الشركات، مثل شركة زين للاتصالات، على تعزيز الوعي حول كيفية إدارة التوازن بين العمل والحياة، وتوفير أدوات الدعم اللازمة للموظفين لتكييف تجربتهم مع هذه السياسات بشكل أكثر فعالية.

تساهم سياسات العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	53	21.2	21.2	21.2
	أوافق بشدة	41	16.4	16.4	37.6
	لا أوافق	46	18.4	18.4	56.0
	لا أوافق بشدة	48	19.2	19.2	75.2
	لا أوافق ولا أرفض	62	24.8	24.8	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الاحصائي لمساهمة سياسات العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل



رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساهمة سياسات العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل

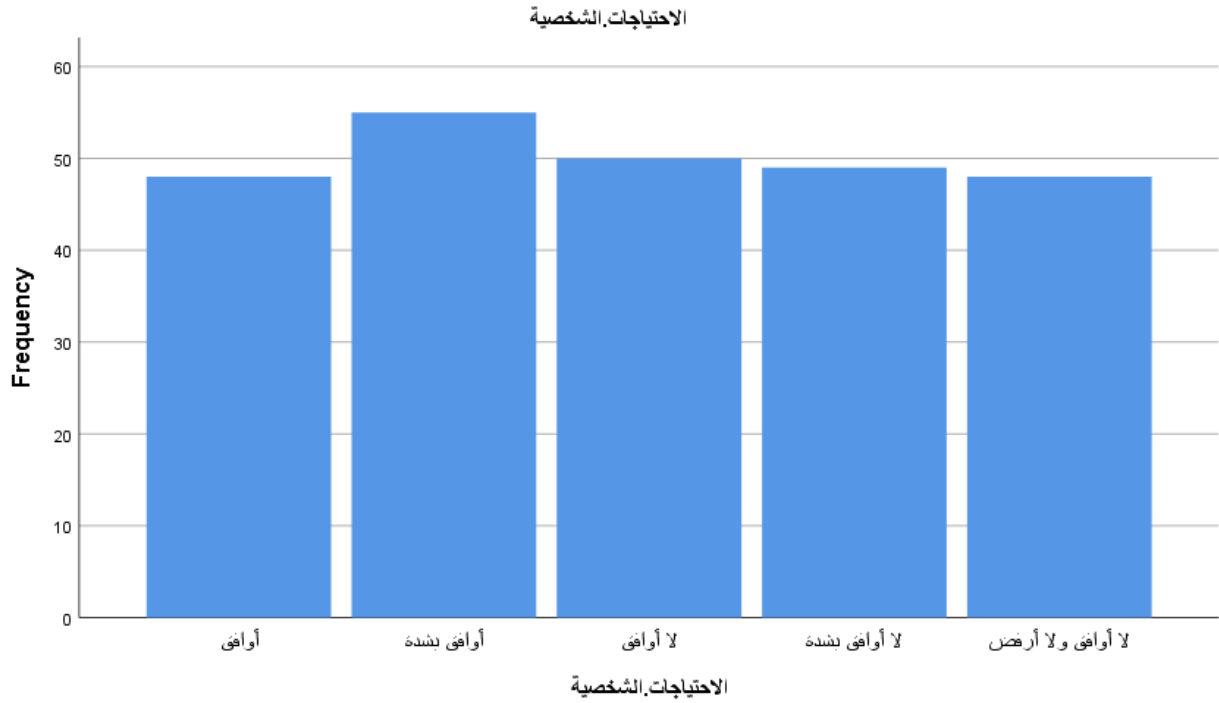
14. يتاح للموظفين وقت كافٍ لتلبية احتياجاتهم الشخصية أثناء العمل عن بُعد.

تشير النسبة البالغة 19.2% من المشاركين الذين أبدوا موافقتهم أو اختاروا عدم الموافقة ولا الرفض على توفر وقت كافٍ لتلبية احتياجاتهم الشخصية أثناء العمل عن بُعد إلى وجود تباين في تجربة الموظفين في بيئة العمل المرنة. تمثل هذه النسبة جزءًا مهمًا من الموظفين الذين قد يشعرون بأن سياسات العمل عن بُعد تتيح لهم بعض المرونة، لكنها أيضًا تعكس قلقًا أو عدم يقين بشأن مدى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

من المهم أن نفهم أن هذه الفئة قد تشمل موظفين لديهم آراء متباينة حول فعالية السياسات الحالية. بعضهم قد يجدون أن العمل عن بُعد يمنحهم فرصة أفضل لتخصيص الوقت لاحتياجاتهم الشخصية، بينما قد يشعر آخرون بأنهم ما زالوا تحت ضغط لتحقيق أهداف العمل، مما قد يحد من قدرتهم على الاستفادة من هذه المرونة. إن تحقيق توازن فعال يتطلب من إدارة الشركة، مثل شركة زين للاتصالات، تطوير استراتيجيات تهدف إلى تحسين الدعم للموظفين في إدارة أوقاتهم بشكل يلبي احتياجاتهم الشخصية، مما يعزز رفاهيتهم النفسية والإنتاجية في الوقت نفسه.

يتاح للموظفين وقت كافٍ لتلبية احتياجاتهم الشخصية أثناء العمل عن بُعد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	48	19.2	19.2	19.2
	أوافق بشدة	55	22.0	22.0	41.2
	لا أوافق	50	20.0	20.0	61.2
	لا أوافق بشدة	49	19.6	19.6	80.8
	لا أوافق ولا أرفض	48	19.2	19.2	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الاحصائي لإتاحة للموظفين وقت كاف لتلبية احتياجاتهم الشخصية أثناء العمل عن بُعد.



رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لإتاحة للموظفين وقت كاف لتلبية احتياجاتهم الشخصية أثناء العمل عن بُعد.

15. تساهم ثقافة العمل عن بعد في تحسين روح الفريق.

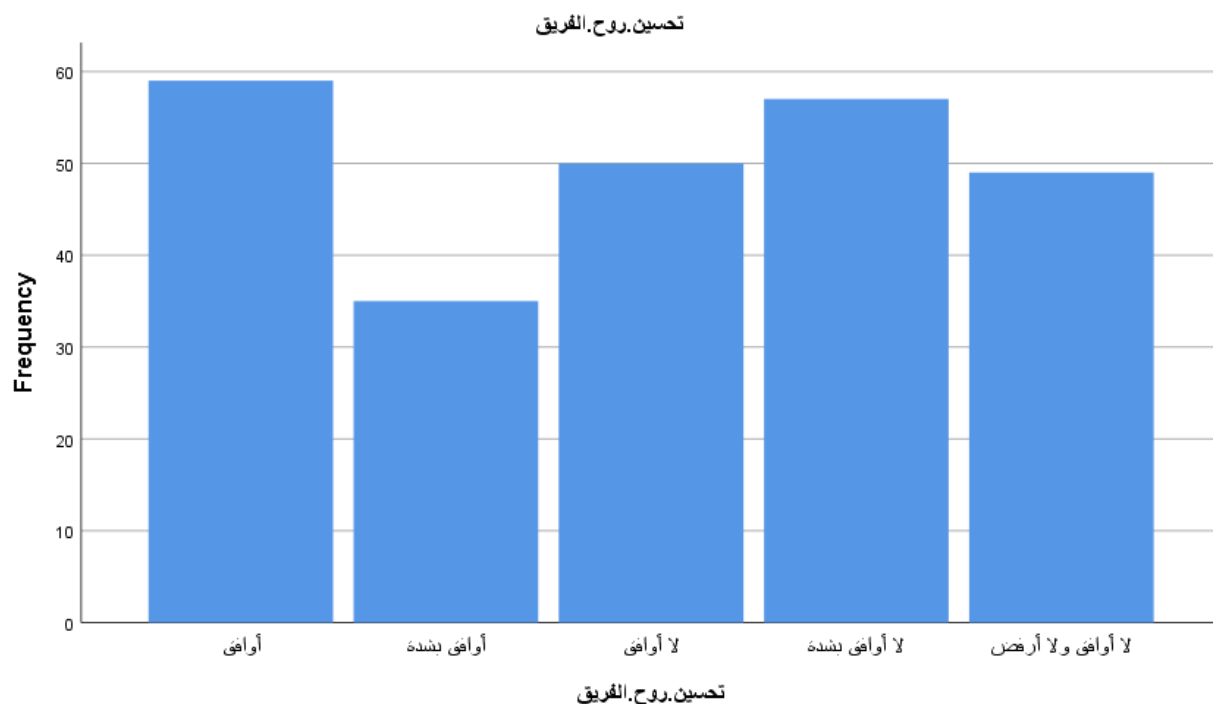
تشير نسبة 23.6% من المشاركين الذين أبدوا موافقتهم على أن ثقافة العمل عن بُعد تساهم في تحسين روح الفريق إلى أهمية الدور الذي تلعبه هذه الثقافة في تعزيز التفاعل والتعاون بين الموظفين. تعتبر هذه النسبة دليلاً على أن العديد من الموظفين يرون أن العمل عن بُعد لا يُضعف الروابط الاجتماعية داخل الفريق، بل قد يُعززها من خلال توفير بيئات عمل مرنة تشجع على التواصل الفعال.

يمكن أن تساهم سياسات العمل عن بُعد في خلق بيئة عمل تُشجع على الابتكار والمشاركة، حيث يتمكن الأفراد من التواصل بشكل أكثر راحة، سواء من خلال الاجتماعات الافتراضية أو منصات التعاون الرقمي. هذا التواصل المستمر يمكن أن يُعزز من إحساس الانتماء والالتزام لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للفريق. وبالتالي، فإن تعزيز روح الفريق في بيئة العمل عن بُعد يمكن أن يكون عاملاً محفزاً على زيادة الإنتاجية، حيث يشعر كل عضو في الفريق

بأنهم جزء من هدف مشترك، مما يعكس نجاح سياسات العمل عن بُعد في تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز التفاعل الإيجابي بينهم.

تساهم ثقافة العمل عن بعد في تحسين روح الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	59	23.6	23.6	23.6
	أوافق بشدة	35	14.0	14.0	37.6
	لا أوافق	50	20.0	20.0	57.6
	لا أوافق بشدة	57	22.8	22.8	80.4
	لا أوافق ولا أرفض	49	19.6	19.6	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لمساهمة ثقافة العمل عن بعد في تحسين روح الفريق.



رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لمساهمة ثقافة العمل عن بعد في تحسين روح الفريق

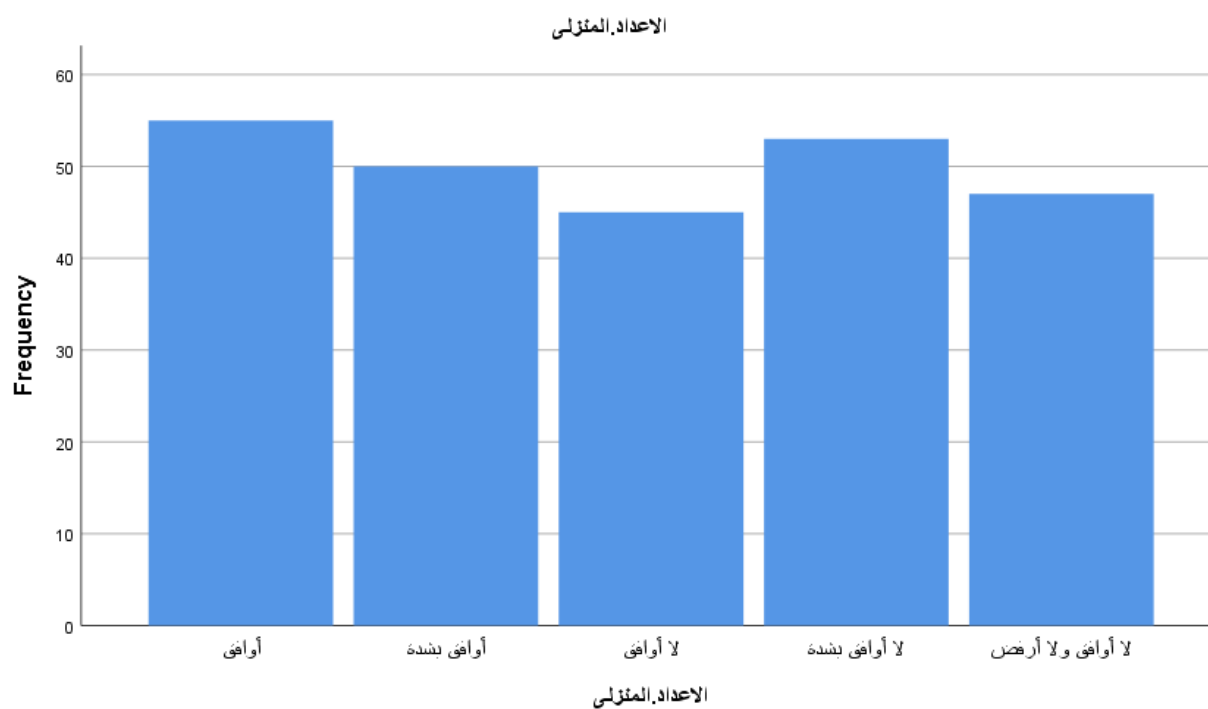
16. يعتبر الإعداد المنزلي للعمل عن بعد مريحاً وملائماً.

تشير نسبة 22.0% من المشاركين الذين أكدوا أن الإعداد المنزلي للعمل عن بُعد مريح وملائم إلى تأثير البيئة المنزلية الإيجابي على تجربة العمل عن بُعد. يعتبر هذا الرقم دليلاً على أن العديد من الموظفين يجدون في منازلهم بيئة مناسبة تساعدهم على التركيز والإنتاجية، مما يعكس تكيفهم مع ظروف العمل الجديدة. قد تكون هذه الراحة ناتجة عن القدرة على تخصيص المساحة والأثاث بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية، مما يسهل عليهم أداء مهامهم بكفاءة.

إن الإعداد المريح يمكن أن يسهم في تقليل مستويات التوتر والضغط النفسي، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية العامة. البيئة المنزلية قد توفر للموظفين المرونة في تحديد أوقات العمل، مما يساعدهم على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية بشكل أفضل. وبالتالي، فإن الشعور بالراحة في الإعداد المنزلي لا يعزز فقط تجربة العمل عن بُعد، بل يساهم أيضاً في تحقيق أهداف الأداء والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، مما يعكس فعالية سياسات العمل عن بُعد في شركة زين للاتصالات.

يعتبر الإعداد المنزلي للعمل عن بعد مريحا وملانما					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	55	22.0	22.0	22.0
	أوافق بشدة	50	20.0	20.0	42.0
	لا أوافق	45	18.0	18.0	60.0
	لا أوافق بشدة	53	21.2	21.2	81.2
	لا أوافق ولا أرفض	47	18.8	18.8	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لاعتبار الإعداد المنزلي للعمل عن بعد مريحا وملانما.



رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لاعتبار الإعداد المنزلي للعمل عن بعد مريحا وملانما

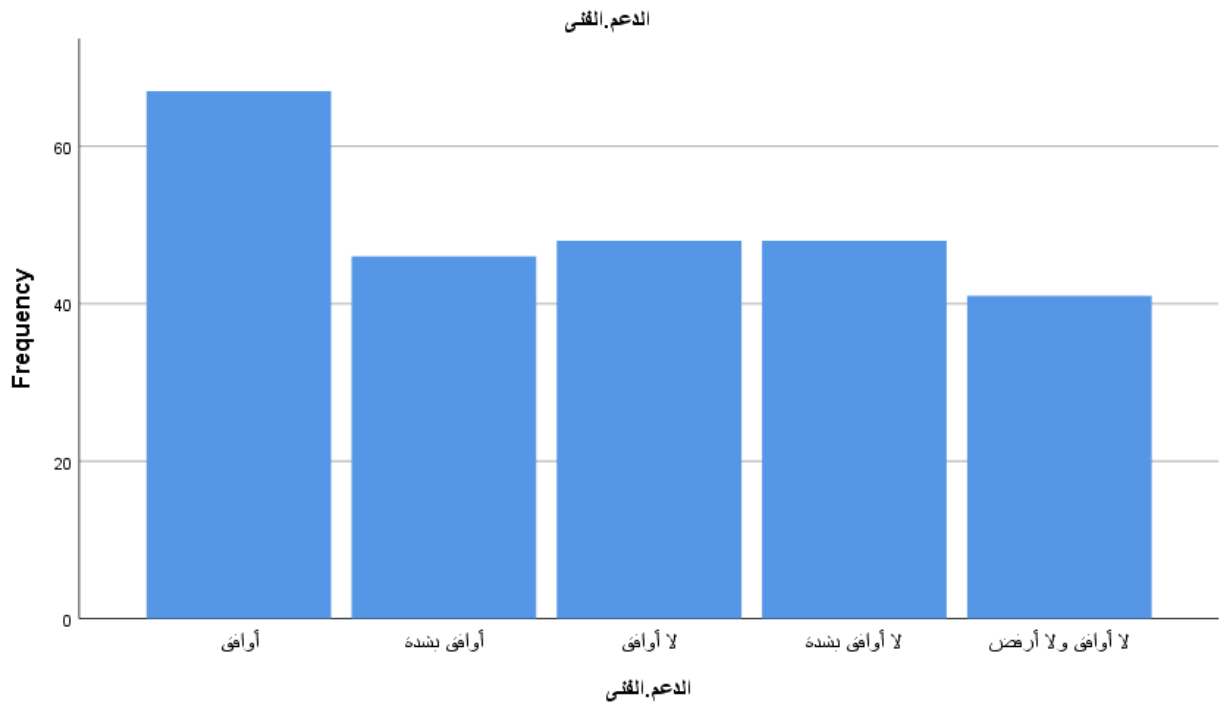
17. توفر الشركة الدعم الفني اللازم لضمان فعالية العمل عن بعد.

تشير نسبة 26.8% من المشاركين الذين أكدوا أن الشركة توفر الدعم الفني اللازم لضمان فعالية العمل عن بُعد إلى مدى إدراك الموظفين لأهمية هذا الدعم في تعزيز تجربتهم العملية. إن وجود دعم فني قوي يُعتبر عاملاً حاسماً في تحسين كفاءة العمل عن بُعد، حيث يعكس التزام شركة زين للاتصالات بتقديم البنية التحتية والتكنولوجيا اللازمة التي تساهم في تعزيز إنتاجية الموظفين. هذا الدعم لا يقتصر على توفير الأدوات المناسبة فحسب، بل يمتد ليشمل التدريب والمساعدة الفنية المستمرة، مما يُمكن الموظفين من التعامل مع التحديات التقنية بكفاءة وسرعة.

تأثير هذا الدعم يتجاوز مجرد تحسين الأداء الفردي، إذ يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تشجع على التعاون والابتكار، مما ينعكس بشكل مباشر على تحقيق الأهداف المؤسسية. كما أن الشعور بوجود دعم فني موثوق يعزز من ثقة الموظفين في قدرتهم على إنجاز المهام، ويخفف من الضغط النفسي الناتج عن العمل عن بُعد. بالتالي، يظهر إدراك الموظفين لتوفر هذا الدعم الفني كعلامة على فعالية سياسات العمل عن بُعد في الشركة، مما يُعزز من الرضا الوظيفي ويساهم في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية، ويعكس التزام شركة زين بخلق بيئة عمل مرنة تدعم رفاهية موظفيها.

توفر الشركة الدعم الفني اللازم لضمان فعالية العمل عن بعد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	67	26.8	26.8	26.8
	أوافق بشدة	46	18.4	18.4	45.2
	لا أوافق	48	19.2	19.2	64.4
	لا أوافق بشدة	48	19.2	19.2	83.6
	لا أوافق ولا أرفض	41	16.4	16.4	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لتوفر الشركة الدعم الفني اللازم لضمان فعالية العمل عن بعد



رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتوفر الشركة الدعم الفني اللازم لضمان فعالية العمل عن بعد

18. تؤثر سياسات العمل عن بعد على جودة العمل المنجز.

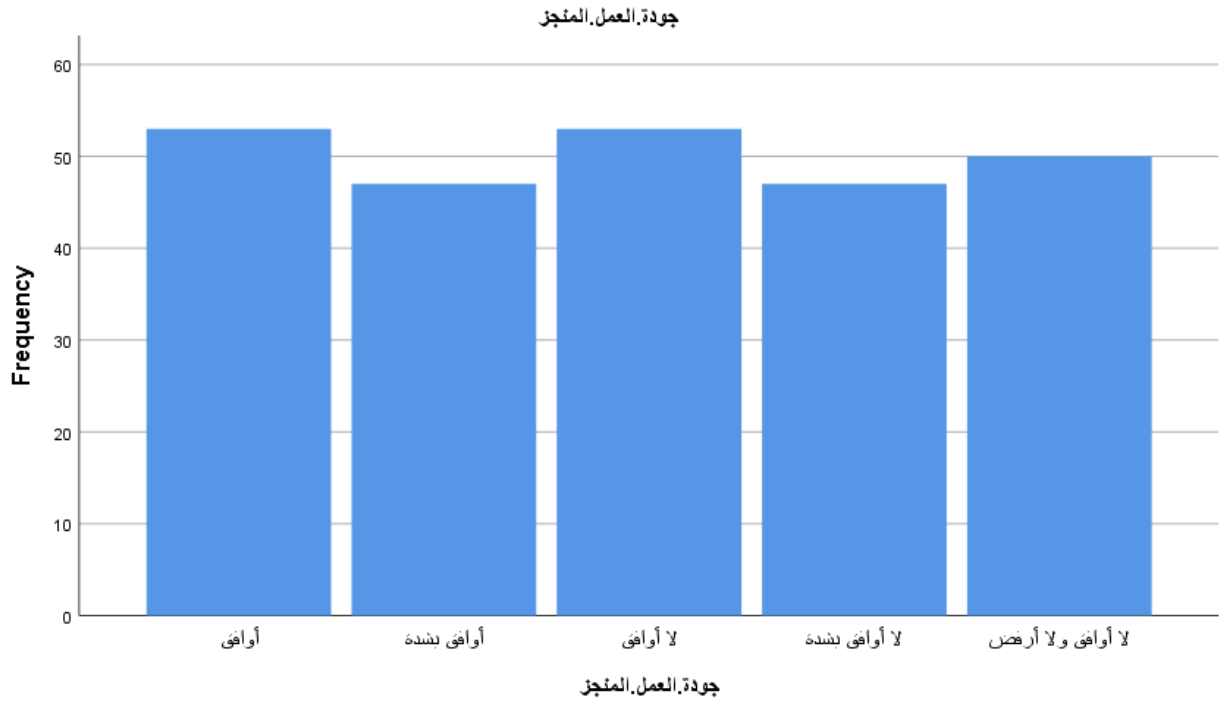
تشير النسبة البالغة 21.2% من المشاركين الذين وافقوا أو لم يوافقوا على أن سياسات العمل عن بعد تؤثر على جودة العمل المنجز إلى وجود حالة من الانقسام في الآراء حول فعالية هذه السياسات. فعلى الرغم من أن هذه النسبة تمثل أعلى نسبة من بين المشاركين، إلا أنها تعكس تحديات حقيقية تواجهها الشركات عند تنفيذ سياسات العمل عن بعد. يُفهم من هذه النتائج أن بعض الموظفين يرون أن العمل عن بعد قد يؤثر سلباً على جودة العمل بسبب العزلة أو نقص التعاون المباشر، مما يمكن أن يؤدي إلى سوء التواصل وفقدان التنسيق بين الفرق.

من جهة أخرى، قد يرى آخرون أن العمل عن بعد يمنحهم الفرصة للعمل في بيئة أكثر راحة ومرونة، مما يمكن أن يُحسن من أدائهم وإبداعهم، ولكن هذه الآراء المتباينة تعكس ضرورة مراجعة وتقييم كيفية تنفيذ هذه السياسات. فقد يكون هناك حاجة لتقديم الدعم الإضافي، مثل التدريب على أدوات التعاون الرقمي، وتحسين قنوات التواصل لضمان فعالية

العمل عن بُعد. لذا من المهم أن تستند استراتيجيات العمل عن بُعد إلى بيانات حقيقية حول تأثيرها على جودة العمل، وتطوير آليات لتحسين هذه الجودة من خلال الاستماع إلى آراء الموظفين واحتياجاتهم، مما سيساعد في بناء بيئة عمل تعزز من جودة الإنتاجية مع الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

تؤثر سياسات العمل عن بعد على جودة العمل المنجز					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	53	21.2	21.2	21.2
	أوافق بشدة	47	18.8	18.8	40.0
	لا أوافق	53	21.2	21.2	61.2
	لا أوافق بشدة	47	18.8	18.8	80.0
	لا أوافق ولا أرفض	50	20.0	20.0	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لتأثير سياسات العمل عن بعد على جودة العمل المنجز



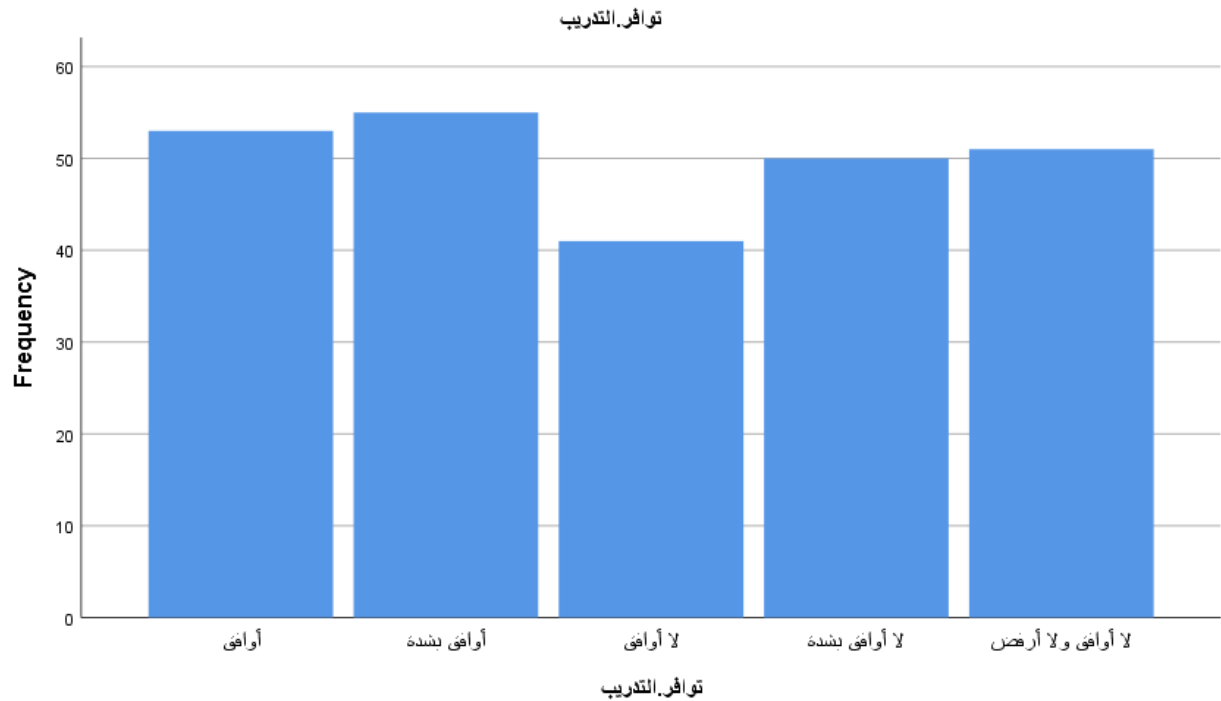
رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتأثير سياسات العمل عن بعد على جودة العمل المنجز

19. يعتبر تو افر التدريب على العمل عن بعد كافيا في الشركة.

تشير النسبة البالغة 22.0% من المشاركين الذين وافقوا بشدة على أن سياسات العمل عن بعد تؤثر على جودة العمل المنجز إلى وجود إدراك واضح لأهمية هذه السياسات في بيئة العمل. فهذه النسبة تعكس قناعة لدى الموظفين بأن العمل عن بعد يمكن أن يؤثر بشكل مباشر على فعالية مخرجاتهم، حيث يربط البعض جودة العمل بالعوامل المحيطة مثل التواصل والتعاون بين الزملاء. كما تشير هذه النتيجة إلى وجود وعي متزايد حول التحديات التي قد تواجه الموظفين في بيئة العمل عن بعد، مثل الشعور بالعزلة، والتي قد تؤثر سلباً على جودة الأداء. ومع ذلك، قد يرى البعض أن العمل عن بعد يوفر لهم بيئة أكثر راحة، مما يساعدهم على التركيز وتحقيق نتائج أفضل. لذلك، من الضروري أن تتبنى الشركات استراتيجيات تدعم العمل عن بعد بشكل فعال، من خلال توفير الأدوات والتقنيات اللازمة وتعزيز قنوات التواصل، الأمر الذي يضمن الحفاظ على جودة العمل المنجز. هذه النتائج تؤكد أهمية الاستماع إلى آراء الموظفين وتكييف السياسات بما يتناسب مع احتياجاتهم، مما يسهم في تحسين جودة الأداء ونجاح المبادرات المعتمدة.

يعتبر توافر التدريب على العمل عن بعد كافيا في الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	53	21.2	21.2	21.2
	أوافق بشدة	55	22.0	22.0	43.2
	لا أوافق	41	16.4	16.4	59.6
	لا أوافق بشدة	50	20.0	20.0	79.6
	لا أوافق ولا أرفض	51	20.4	20.4	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لاعتبار توافر التدريب على العمل عن بعد كافيا في الشركة



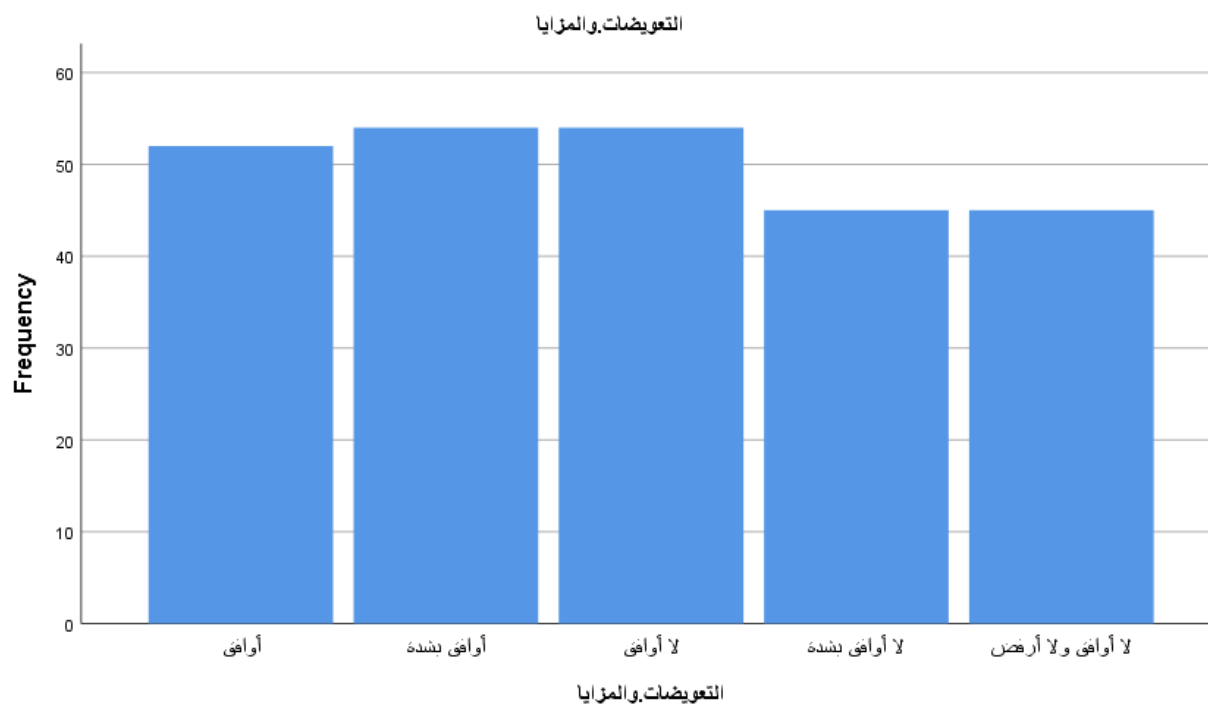
رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لا يعتبر توافر التدريب على العمل عن بعد كافياً في الشركة

20. تعتبر التعويضات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد مرضية.

تشير النسبة البالغة 21.6% من المشاركين الذين وافقوا بشدة مع فئة أخرى لم توافق على أن التعويضات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بُعد مرضية، إلى وجود انقسام في الآراء حول مدى فعالية هذه المزايا في تلبية احتياجات الموظفين. فعلى الرغم من أن هذه النسبة تمثل أعلى نسبة بين المشاركين، إلا أنها تكشف عن وجود شعور بعدم الرضا لدى جزء من الموظفين، مما يعكس قلقهم بشأن مستوى التعويضات المقدمة لهم في سياق العمل عن بُعد. قد يُعزى هذا الشعور إلى عدم وضوح المزايا المرتبطة بالعمل عن بُعد مقارنة بتلك المقدمة في بيئة العمل التقليدية، أو إلى اعتقاد الموظفين بأن هذه المزايا لا تعكس الجهد الإضافي الذي يبذلونه في ظل الظروف الجديدة. كما قد تعكس هذه النتائج حاجة الشركة إلى إعادة تقييم سياساتها المتعلقة بالتعويضات والمزايا لتكون أكثر توافقاً مع التوقعات والاحتياجات المتغيرة للموظفين. إن تحقيق الرضا عن التعويضات والمزايا يعد أمراً بالغ الأهمية لتحفيز الموظفين وتعزيز التزامهم، مما يستدعي إجراء دراسات إضافية لفهم تلك الاحتياجات وتطوير برامج ملائمة لضمان تجربة عمل إيجابية تدعم الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة.

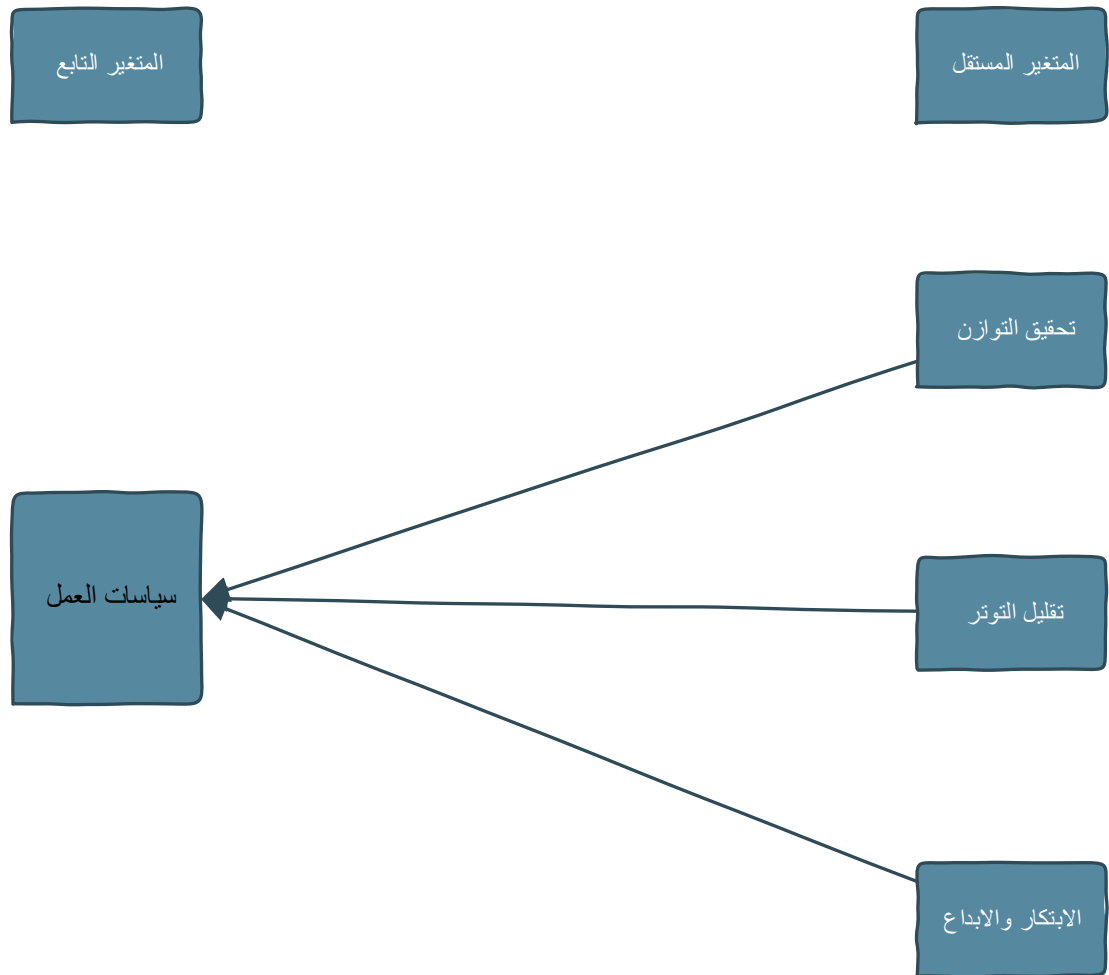
تعتبر التعويضات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد مرضية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	52	20.8	20.8	20.8
	أوافق بشدة	54	21.6	21.6	42.4
	لا أوافق	54	21.6	21.6	64.0
	لا أوافق بشدة	45	18.0	18.0	82.0
	لا أوافق ولا أرفض	45	18.0	18.0	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الاحصائي لاعتبار التعويضات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد مرضية



رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لاعتبار التعويضات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد مرضية

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 22: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

• فعالية سياسات العمل عن بعد في تحقيق التوازن على الموظفين في شركة زين للاتصالات

تعتبر سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات فعالة جداً في تعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، حيث توفر للموظفين مرونة كبيرة في جدولة أوقاتهم. هذه المرونة تسمح لهم بتخصيص الوقت اللازم لتلبية احتياجاتهم الأسرية والشخصية، مما يقلل من مستويات الضغط النفسي والتوتر المرتبطين بالتزامات العمل التقليدية. الدراسات تشير إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، حيث يتمكن الموظفون من العمل في بيئات مريحة تناسبهم، مما يحسن من صحتهم النفسية ويعزز شعورهم بالولاء تجاه الشركة.

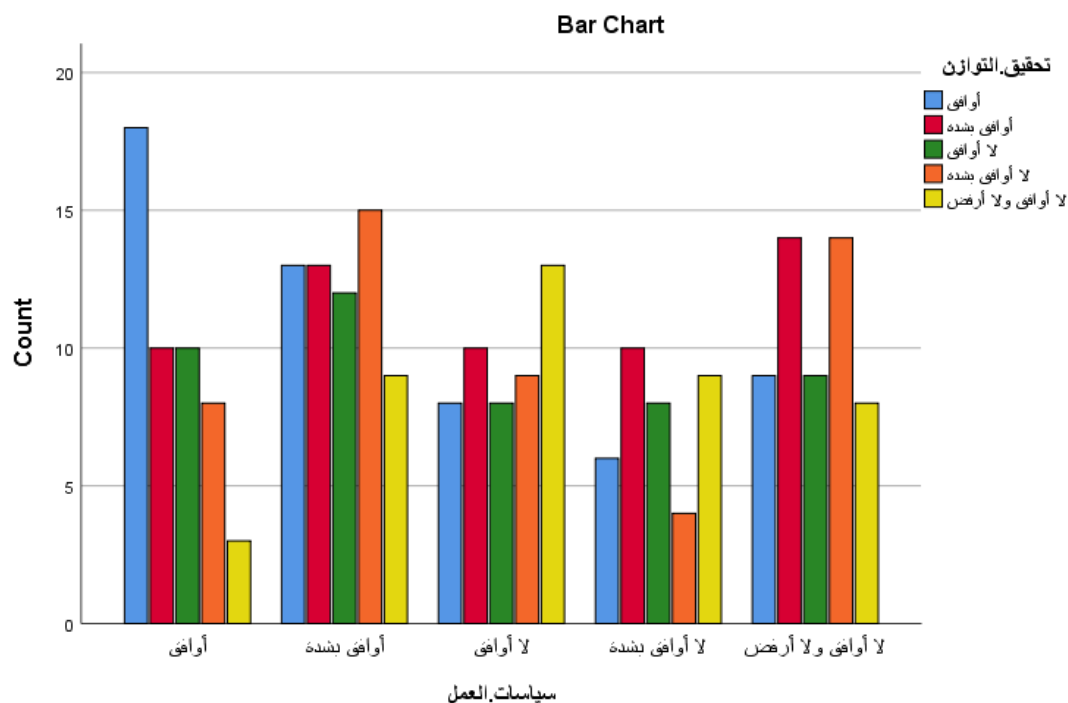
إن العمل عن بعد يساهم في تحسين الإنتاجية، حيث يمكن للموظفين التركيز بشكل أفضل في بيئاتهم الخاصة، بعيداً عن المشتتات التي قد توجد في مكاتب العمل التقليدية. التوازن الذي يحققه العمل عن بعد يعزز الإبداع والابتكار، حيث يكون الموظفون أكثر استعداداً للتفكير بشكل استراتيجي عندما يشعرون بالراحة. بالتالي، فإن فعالية هذه السياسات لا تقتصر فقط على تحسين حياة الموظفين، بل تعود بالنفع على الأداء العام للشركة، مما يجعلها استراتيجية مستدامة تساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية (Kangas، 2023).

تشير نتائج اختبارات كاي-تربيع (Chi-Square Tests) إلى أن فعالية سياسات العمل عن بعد في تحقيق التوازن على الموظفين في شركة زين للاتصالات تتطلب المزيد من الدراسة والتفسير. فقد أظهر اختبار كاي-تربيع قيمة تساوي 19.488 مع درجات حرية (df) تقدر بـ 3، مما يعني أن هناك تبايناً ملحوظاً في البيانات. ومع ذلك، فإن القيمة الإحصائية للدلالة (Asymptotic Significance) التي تساوي 0.244 تشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية قوية، حيث يتجاوز مستوى الدلالة التقليدي 0.05. هذا يشير إلى أن هناك احتمالية أن النتائج قد تكون نتيجة للصدفة.

وعلى الرغم من ذلك، يمكن ملاحظة أن اختبار "Linear-by-Linear Association" يعكس دلالة واضحة ($p = 0.042$)، مما قد يشير إلى وجود علاقة خطية بين بعض متغيرات العمل عن بعد والتوازن بين العمل والحياة. وبما أن جميع الخلايا في البيانات كانت تحتوي على عدد متوقع أكبر من 5، فإن هذه النتائج تعتبر موثوقة. في النهاية، هذه النتائج تدعو إلى مزيد من البحث لاستكشاف الجوانب المختلفة لسياسات العمل عن بعد وتأثيرها على تحقيق التوازن بين العمل والحياة للموظفين، حيث أن فهم هذه الديناميات يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية تدعم رفاهية الموظفين.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	19.488 ^a	3	.244
Likelihood Ratio	19.397	3	.249
Linear-by-Linear Association	4.122	1	.042
N of Valid Cases	250		
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.22.			

جدول 22: اختبار كاي اسكوير لفعالية سياسات العمل عن بعد في تحقيق التوازن على الموظفين في شركة زين للاتصالات



رسم توضيحي 23: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لفعالية سياسات العمل عن بعد في تحقيق التوازن على الموظفين في شركة زين للاتصالات

• فعالية سياسات العمل عن بعد في تقليل التوتر لدى الموظفين في شركة زين للاتصالات

تعد سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات فعالة بشكل كبير في تقليل مستويات التوتر لدى الموظفين، حيث تتيح لهم العمل في بيئات أكثر راحة وملاءمة لاحتياجاتهم الشخصية. من خلال إلغاء الحاجة إلى التنقل اليومي إلى المكتب، يمكن للموظفين تجنب الازدحام المروري والضغوط المرتبطة به، مما يساهم في تحسين حالتهم النفسية. كما أن العمل من المنزل يتيح للموظفين إمكانية تنظيم وقتهم بمرونة، مما يعزز من قدرتهم على موازنة المهام الشخصية والمهنية، وبالتالي يقلل من التوتر الناتج عن عدم القدرة على إدارة الوقت بشكل فعال.

إن سياسات العمل عن بعد تعزز من شعور الموظفين بالاستقلالية والتمكين، حيث يستطيعون اتخاذ القرارات المتعلقة ببيئة عملهم الشخصية. هذه الحرية تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي وتقليل الضغوط النفسية المرتبطة بالرقابة الدقيقة أو الضغط الاجتماعي في بيئة العمل التقليدية. الدراسات أظهرت أن الموظفين الذين يتمتعون ببيئة عمل مرنة يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من التركيز والإنتاجية، وهو ما ينعكس إيجاباً على صحتهم النفسية ويقلل من مستويات التوتر. بالتالي، تبرز سياسات العمل عن بعد كاستراتيجية فعالة في تعزيز رفاهية الموظفين وتحسين بيئة العمل بشكل عام (Olawale، 2024).

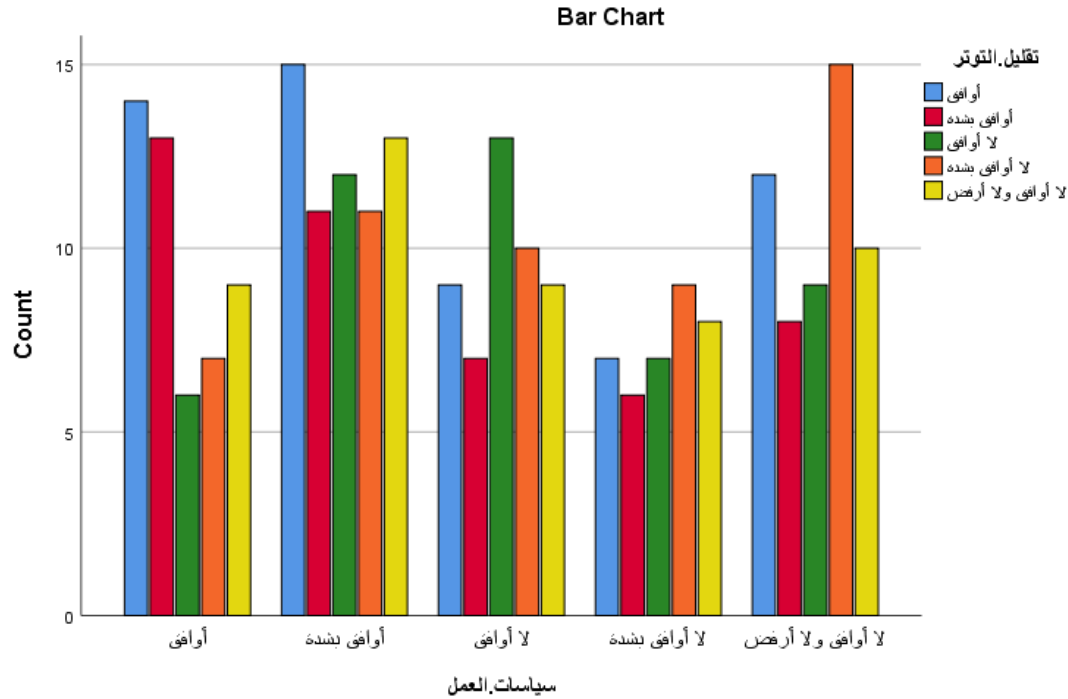
تشير نتائج اختبارات كاي-تربيع (Chi-Square Tests) إلى أن فعالية سياسات العمل عن بعد في تقليل التوتر لدى الموظفين في شركة زين للاتصالات ليست ذات دلالة إحصائية قوية. فقد أظهرت القيمة الإجمالية لاختبار كاي-تربيع 10.031 مع درجات حرية (df) تقدر بـ 4، مما يشير إلى تباين بين الفئات، لكن القيمة الإحصائية للدلالة (Asymptotic Significance) بلغت 0.865، وهو ما يتجاوز مستوى الدلالة المقبول عادة (0.05). هذا يشير إلى أن النتائج قد تكون عشوائية ولا تعكس علاقة حقيقية بين العمل عن بعد وتقليل التوتر.

يظهر اختبار "Likelihood Ratio" قيمة قريبة من القيم السابقة (9.759) مع دلالة إحصائية مشابهة (0.879)، مما يعزز عدم وجود علاقة قوية. أما اختبار "Linear-by-Linear Association" فقد أظهر قيمة 2.024 مع دلالة إحصائية 0.155، مما يعني عدم وجود علاقة خطية ملحوظة بين المتغيرات. يجدر بالذكر أن جميع الخلايا في البيانات كانت تحتوي على عدد متوقع أكبر من 5، مما يؤكد موثوقية النتائج. بالتالي، تشير هذه النتائج إلى الحاجة لمزيد من الدراسات لفهم العوامل

المؤثرة على توتر الموظفين، حيث إن فعالية سياسات العمل عن بعد في تقليل التوتر قد تكون متأثرة بعوامل أخرى غير موضحة في هذه الدراسة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.031 ^a	4	.865
Likelihood Ratio	9.759	4	.879
Linear-by-Linear Association	2.024	1	.155
N of Valid Cases	250		
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.66.			

جدول 23: اختبار كاي اسكوير لفعالية سياسات العمل عن بعد في تقليل التوتر لدى الموظفين في شركة زين للاتصالات



رسم توضيحي 24: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لفعالية سياسات العمل عن بعد في تقليل التوتر لدى الموظفين في شركة زين للاتصالات

• فعالية سياسات العمل عن بعد في زيادة الابتكار والابداع على الموظفين في شركة زين للاتصالات

تُعتبر سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات فعالة في تعزيز الابتكار والإبداع لدى الموظفين، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مرنة تشجع على التفكير الحر والاستكشاف. في ظل العمل عن بعد، يُمنح الموظفون حرية أكبر في اختيار الأوقات التي تناسبهم للتركيز والتفكير الإبداعي، مما يساعدهم على تجاوز الضغوطات التقليدية المرتبطة بالعمل في المكتب. هذه المرونة تؤدي إلى تحسين المزاج والرفاهية النفسية، مما يفتح المجال أمام الموظفين للتفكير بشكل أكثر إبداعاً واستكشاف أفكار جديدة ومبتكرة دون قيود.

تسهم أدوات التعاون الرقمي التي تُستخدم في بيئة العمل عن بعد في تعزيز التواصل بين الفرق وتحفيز تبادل الأفكار. هذه الأدوات تسمح للموظفين بالتفاعل بسهولة مع زملائهم، مما يعزز من روح التعاون ويدعم الابتكار الجماعي. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم منصة لمشاركة أفكارهم وتجاربهم، فإن ذلك يعزز من إحساسهم بالانتماء والتقدير، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإبداع في العمل. بالتالي، تعزز سياسات العمل عن بعد من ثقافة الابتكار داخل الشركة،

مما يساهم في تحقيق نتائج أفضل على مستوى الأداء والنجاح المؤسسي (Pio, 2021).

تشير نتائج اختبارات كاي-تربيع (Chi-Square Tests) المتعلقة بفعالية سياسات العمل عن بعد في زيادة الابتكار والإبداع بين الموظفين في شركة زين للاتصالات إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية. فقد أظهرت القيمة الإجمالية لاختبار كاي-تربيع 22.724 مع درجات حرية (df) تقدر بـ 3، بينما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (Asymptotic Significance) 0.121، مما يشير إلى أن النتائج قد تكون عشوائية ولا تعكس علاقة حقيقية بين العمل عن بعد وزيادة الابتكار والإبداع.

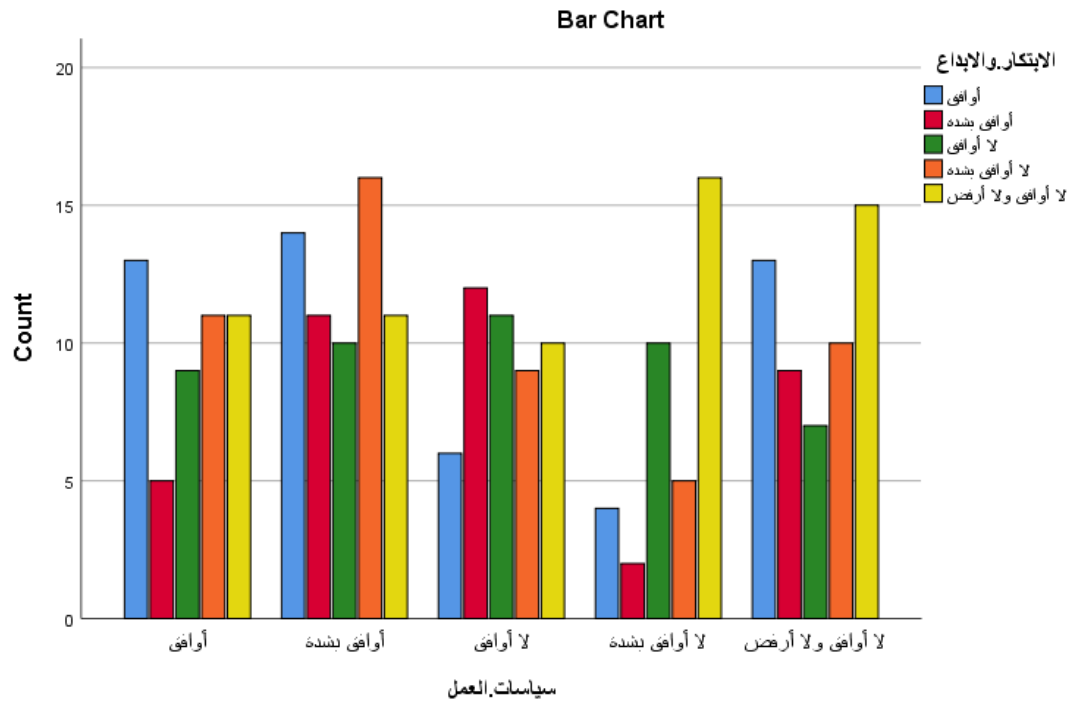
وبالمثل، أظهر اختبار "Likelihood Ratio" قيمة قريبة من القيم السابقة (22.976) مع دلالة إحصائية مشابهة (0.114)، مما يعزز نفس الاستنتاج. أما اختبار "Linear-by-Linear Association" فقد أظهر قيمة 1.198 مع دلالة إحصائية تبلغ 0.274، مما يشير إلى عدم وجود علاقة خطية ملحوظة بين المتغيرات. يجدر بالذكر أن جميع الخلايا في البيانات كانت تحتوي على عدد متوقع أكبر من 5، مما يعزز موثوقية النتائج.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن سياسات العمل عن بعد قد لا تكون فعالة بشكل كافٍ في تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين، وقد يكون ذلك نتيجة لعوامل أخرى تؤثر على بيئة العمل والإبداع، مثل الدعم الإداري، والموارد المتاحة، والثقافة التنظيمية. لذا، فإن هناك حاجة لمزيد من الدراسات للتحقيق في كيفية تحسين الابتكار والإبداع في سياق العمل عن بعد.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22.724 ^a	3	.121
Likelihood Ratio	22.976	3	.114
Linear-by-Linear Association	1.198	1	.274
N of Valid Cases	250		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.77.

جدول 24: اختبار كاي اسكوير لفعالية سياسات العمل عن بعد في زيادة الابتكار والابداع على الموظفين في شركة زين للاتصالات



رسم توضيحي 25: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة سياسات العمل عن بعد في زيادة الابتكار والابداع على الموظفين في شركة زين للاتصالات

• تحليل المصدقية والموثوقية

تحليل المصدقية والموثوقية يشير إلى مدى استقرار وموثوقية الأداة المستخدمة في الدراسة، حيث أظهرت نتائج معالجة الحالة أن عدد المشاركين الذين تم اعتبارهم صالحين للتحليل هو 250، مما يشير إلى عينة قوية وموثوقة. تم قياس المصدقية باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والذي بلغ 0.796، مما يعتبر مؤشراً جيداً على أن الأداة تمتلك مستوى عالٍ من الموثوقية، حيث يُعتبر أي قيمة فوق 0.7 مقبولة في أبحاث العلوم الاجتماعية. وبالإضافة إلى ذلك، بلغ معامل ألفا بناءً على العناصر الموحدة 0.780، مما يعكس تماسكاً داخلياً جيداً بين الأسئلة المطروحة. هذا يدل على أن الاستبيان مصمم بشكل جيد وقادر على قياس المفاهيم المعنية بدقة، مما يعزز الثقة في النتائج المستخلصة من الدراسة ويعطي مصداقية أكبر للتحليلات التي سيتم إجراؤها بناءً على هذه البيانات.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	250	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	250	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 25: ملخص انجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.780	20

جدول 26: احصائيات الموثوقية.

التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات المهمة التي يمكن أن تساهم في تحسين فعالية سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات وغيرها من المؤسسات:

- توصي الدراسة بضرورة الاستثمار في تكنولوجيا متقدمة لتحسين التواصل والتعاون بين الفرق العاملة عن بعد. ينبغي أن تركز الشركة على توفير الأدوات التقنية التي تضمن سهولة الوصول إلى المعلومات والعمل بسلاسة بين الأفراد، سواء كانوا يعملون من المكتب أو من منازلهم.
- أشارت النتائج إلى أهمية تقديم دعم نفسي للموظفين العاملين عن بعد لتجنب الشعور بالعزلة. يمكن للشركة إنشاء برامج دعم اجتماعي وتعزيز الأنشطة التفاعلية الافتراضية للحفاظ على التفاعل بين الموظفين.
- من الضروري تقديم برامج تدريبية تساعد الموظفين على تحسين مهاراتهم في إدارة العمل عن بعد. يمكن أن تشمل هذه البرامج تحسين إدارة الوقت، استخدام الأدوات التكنولوجية، وتقنيات التواصل الفعال.
- أوصت الدراسة بتحديد معايير موضوعية وقابلة للقياس لأداء الموظفين عن بعد. يجب على الإدارة التأكد من وضوح توقعات العمل وتوفير تغذية راجعة مستمرة لتحفيز الموظفين وتعزيز أدائهم.
- تشجع الدراسة على الاستمرار في توفير مرونة في ساعات العمل وجدول العمل، مما يساعد الموظفين على التوفيق بين متطلبات العمل وحياتهم الشخصية. أثبتت المرونة في العمل عن بعد أنها تساهم بشكل كبير في تحسين رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
- أوضحت الدراسة أهمية وجود قنوات تواصل فعالة داخل المنظمة للحفاظ على التعاون والانتماء بين الموظفين. يمكن للشركة تنظيم اجتماعات دورية افتراضية، بالإضافة إلى استخدام منصات تواصل داخلية تعزز من الترابط بين أفراد الفريق.
- أكدت الدراسة على ضرورة الاهتمام بالتوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين. يمكن للشركة تقديم سياسات داعمة لهذا التوازن، مثل برامج الصحة النفسية والمرونة في العمل، مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي وتقليل الضغوط.

المراجع

- Abdulrahim, H. (2023). Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector. 8(4). Retrieved from <https://openaccessojcs.com/JBReview/article/view/1064>
- Al-Khateeb, A. (2020). An Exploratory Study on the Impact of Work/Life Balance and Employee Engagement on Talent Management and Organization Performance: A Case of Jordan Telecom and IT Sector. Retrieved from <https://centrefexcellence.net/J/JSS/PDFs/jss.2020.9.3.617.647.pdf>
- Alrawahi, S. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7486437/>
- Annamalah, S. (2023). The Economic Impact of Remote Work: Unpacking Regional Transformations and Economic Multipliers. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374747896_The_Economic_Impact_of_Remote_Work_Unpacking_Regional_Transformations_and_Economic_Multipliers
- Beckel, J. L. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8998114/>
- Brock, T. (2024). Descriptive Statistics: Definition, Overview, Types, and Examples. Retrieved from https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp
- Davidescu, A. A. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Diem, T. T. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8869198/>
- Emperatriz, E. (2023). Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work–Life Balance. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10669200/>
- Gagné, M. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9088153/>
- García-Salirrosas, E. E. (2023). Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work–Life Balance. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/11/916>
- Greve, H. (2015). Behavioral Theories of Organization. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/304193629_Behavioral_Theories_of_Organization
- Haque, S. (2023). THE IMPACT OF REMOTE WORK ON HR PRACTICES: NAVIGATING CHALLENGES, EMBRACING OPPORTUNITIES. 7(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373542790_THE_IMPACT_OF_REMOTE_WORK_ON_HR_PRACTICES_NAVIGATING_CHALLENGES_EMBRACING_OPPORTUNITIES

- Hiyam. (2023). Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector. 8(4). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370618856_Remote_Work_Implications_on_Productivity_of_Workers_in_the_Saudi_Financial_Sector
- Hussain, S. T. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X16300087>
- Kangas, H. (2023). I wouldn't be working this way if I had a family - Differences in remote workers' needs for supervisor's family-supportiveness depending on the parental status. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879123000994>
- Mamatha, K. (2023). The Effects of Working Remotely on Employee Productivity and Work-Life Balance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376198553_The_Effects_of_Working_Remotely_on_Employee_Productivity_and_Work-Life_Balance
- Ola, O. (2023). COMMUNICATION CHALLENGES AND STRATEGIES IN REMOTE WORK SETTINGS. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377689012_COMMUNICATION_CHALLENGES_AND_STRATEGIES_IN_REMOTE_WORK_SETTINGS
- Olawale, O. (2024). REMOTE WORK POLICIES FOR IT PROFESSIONALS: REVIEW OF CURRENT PRACTICES AND FUTURE TRENDS. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380109761_REMOTE_WORK_POLICIES_FOR_IT_PROFESSIONALS_REVIEW_OF_CURRENT_PRACTICES_AND_FUTURE_TRENDS
- Omosebi, T. (2024). Theories of Work-Life Balance and a Scoping Review of the Relationship between Work-Life Balance and Employee Motivation/Morale in Nigeria: A Report. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/382073087_Theories_of_Work-Life_Balance_and_a_Scoping_Review_of_the_Relationship_between_Work-Life_Balance_and_Employee_MotivationMorale_in_Nigeria_A_Report
- Paudel, R. (2024). Exploring the Theoretical Landscape: Implications of Remote Work on Employee Performance and Well-being. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380465274_Exploring_the_theoretical_landscape_Implications_of_remote_work_on_employee_performance_and_well-being
- Pio, L. (2021). The Impact of Part-Time and Full-Time Work on Employees' Efficiency the Importance of Flexible Work Arrangements. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354269686_The_Impact_of_Part-Time_and_Full-Time_Work_on_Employees'_Efficiency_the_Importance_of_Flexible_Work_Arrangements
- Praveena, A. A. (2023). Organizational Culture and Its Influence on Employee Behavior. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370230018_Organizational_Culture_and_Its_Influence_on_Employee_Behavior

- Raghuram, S. (2021). Remote Work Implications for Organisational Culture. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356728728_Remote_Work_Implications_for_Organisational_Culture
- Sheshadri. (2021). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356248360_Does_remote_work_flexibility_enhance_organization_performance_Moderating_role_of_organization_policy_and_top_management_support
- Singh, D. D. (2023). Exploring the Significance of Statistics in the Research: A Comprehensive Overview Section A -Research paper. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370923796_Exploring_the_Significance_of_Statistics_in_the_Research_A_Comprehensive_Overview_Section_A_-_Research_paper
- Zorlu, K. (2021). Organizational Communication as an Effective Communication Strategy in Organizations and the Role of the Leader. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/351128825_Organizational_Communication_as_an_Effective_Communication_Strategy_in_Organizations_and_the_Role_of_the_Leader

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة

- العمر

- الجنس

- الدرجة

- أسئلة الاستبانة

- تساهم سياسات العمل عن بعد في تحسين إنتاجية الموظفين.
- توفر بيئة العمل عن بعد مرونة كافية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.
- يساعد العمل عن بعد في تقليل التوتر والضغط النفسي.
- يعتبر التواصل مع الزملاء سهلا وفعالاً في بيئة العمل عن بعد.
- توجد أدوات فعالة لدعم العمل عن بُعد في الشركة.
- يشجع العمل عن بعد على تحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل.
- تعزز سياسات العمل عن بعد الابتكار والإبداع في المشاريع.
- يعطي العمل عن بعد الموظفين شعوراً أكبر بالاستقلالية.
- تعتبر الاجتماعات الافتراضية فعالة مثل الاجتماعات الشخصية.
- تساهم سياسات العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.
- يتيح للموظفين وقت كافٍ لتلبية احتياجاتهم الشخصية أثناء العمل عن بُعد.
- تساهم ثقافة العمل عن بعد في تحسين روح الفريق.
- يعتبر الإعداد المنزلي للعمل عن بعد مريحاً وملائماً.
- توفر الشركة الدعم الفني اللازم لضمان فعالية العمل عن بعد.
- تؤثر سياسات العمل عن بعد على جودة العمل المنجز.
- يعتبر توفير التدريب على العمل عن بعد كافياً في الشركة.
- تعتبر التعويضات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد مرضية.

<https://docs.google.com/forms/d/16rlqjrpOejYCjxZZSnrGXalNNdf9zdmIKdAJLpp6y0U/edit>

This study aims to evaluate the effectiveness of remote work policies on productivity and work-life balance at Zain Telecommunications Company in the Kingdom of Saudi Arabia. The study focuses on understanding the impact of remote work on employee performance and personal well-being, especially in light of the major transformations witnessed by the business sector after the Covid-19 pandemic. A quantitative and qualitative methodology was used, where questionnaires were distributed to employees to collect quantitative data, and semi-structured interviews were conducted to obtain qualitative insights into their experiences. One of the most prominent findings of the study was that remote work contributed positively to improving productivity and increasing employee satisfaction, while achieving a better balance between personal and work life. However, the study indicated challenges related to social isolation and difficulty in continuous communication. Based on these findings, the study provided recommendations to improve remote work policies, including enhancing the use of communication-supporting technology and developing training programs to increase the effectiveness of remote employees.

Keywords: Remote work, productivity, work-life balance, Zain Company, digital transformation, organizational communication, human resources management.

Midocean University

College of Management

Specialization in General Administration



Title in English

Evaluating the effectiveness of telecommuting policies on productivity and work-life balance: A case study of Zain Telecommunications Company in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by:

Supervised by:

Year: 2024