

جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص الإدارة



بيئة العمل عن بعد وتأثيرها على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة

إعداد الطالبات/

(قائدة المشروع) مشاعل محمد المدني

٢٢٢٠٠١٧٢٥

لميس محمد المدني

٢٢٢٠٠١٨٤٣

خديجة محمد المدني

٢٢٢٠٠١٨٣٥

إشراف/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

٢٠٢٣



المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على بيئة العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة العملية في أبعاد الرضا الوظيفي الثلاثة (ساعات العمل – اتخاذ القرار – تراكم العمل) في القطاع الخاص في مدينة جدة.

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين مجال العمل عن بعد والرضا الوظيفي، وحث الجهات ذات العلاقة على الاهتمام بأهمية هذا العمل، وتحسين الرضا الوظيفي.

ولتحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيانات كأداة رئيسية، لاختيار عشوائي ٣٨٨ موظفاً وموظفة في القطاع الخاص بالمدينة. ويبلغ إجمالي عدد الموظفين في جدة حوالي ١٨٤,٩٠٤ موظفاً، وكانت غالبية العينة من الإناث (٦٨,٣٪)، وتم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج Excel لتحليل البيانات.

وتوصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من النتائج أهمها:

١- لبيئة العمل عن بعد تأثير واضح وذو دلالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة في ثلاثة أبعاد (وقت العمل – تراكم العمل – اتخاذ القرار).

٢- أظهرت النتائج أن غالبية العاملين في القطاع الخاص في العينة يعتقدون أن العمل عن بعد أدى إلى تحسين وضعهم الاقتصادي بنسبة (٤١,٠٨٪).

٣- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد وأبعاده ومستويات الرضا الوظيفي، وكانت العلاقة بينهما متوسطة.

٤- حسب آراء أفراد العينة أظهرت النتائج وجود درجة عالية من المرونة في ساعات العمل عن بعد.

وخرجت الدراسة بعدة توصيات واقتراحات أهمها:

التوصيات

١- التركيز على تطوير بيئات العمل عن بعد في المؤسسات العامة والخاصة من خلال تنظيم ورش عمل للموظفين.

٢- ضرورة استخدام الأنظمة الإلكترونية الذكية لتقييم وتسجيل أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد.

٣- ضرورة توفير بيئة عمل مشجعة للعاملين عن بعد لزيادة جاذبية الموظفين.

الاقتراحات:

١- وضع خطط تدريبية مستمرة لبدء أساليب العمل عن بعد في كافة القطاعات الحكومية والخاصة.

٢- البحث في العوائق والقضايا التي يواجهها الموظفون عند العمل عن بعد.

الكلمات المفتاحية (العمل عن بعد، الرضا الوظيفي، موظفو القطاع الخاص بجدة).

إهداء ،،

وُجد الإنسان على وجه البسيطة، ولم يعيش بمعزل عن باقي البشر
وفي جميع مراحل الحياة، يُوجد أناس يستحقُّون مِنَّا الشُّكر
وأولى الناس بالشُّكر هما الوالدان؛ لما لهما من الفضل الكبير جزاهما الله خير الجزاء
إلى أنفسنا التي كانت ومازالت تسعى بنا للرفق والكفاح في مسيرة الحياة
إلى إخوتنا وأبنائنا فهم نعم الرفقاء في جميع الأمور.

الشكر والتقدير

قال تعالى: ﴿ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴾ (١٢) ﴿ [لقمان / آية
[١٢ :

الحمد لله والشكر له كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، أن من علينا بإنجاز هذه الدراسة في برنامج
الماجستير الإدارة العامة بجامعة ميد أوشن، والصلاة والسلام على أفضل الخلق نبينا محمد وعلى آله وصحبه
وسلم تسليماً كثيراً.

عن أبي هريرة - رضي الله عنه - عن النبي صلى الله عليه وسلم، قال : (لا يشكر الله من لا يشكر الناس) .

واقترء بهدي النبي - صلى الله عليه وسلم - أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان..

شكراً من القلب إلى أبي وأمي الغاليين فهم أولى الناس بالشكر والعرفان لما لهم من فضل علينا.

شكراً للدكتور وليد عبد الجواد والدكتور الفيصل عبد الحميد على تعاونهم معنا فجزاهم الله خير الجزاء على
جهودهم.

شكر خاص للدكتور عبد الرحيم نادر لتعاونه معنا، ولكل الأساتذة الذين لم يدخروا جهودهم في مد يد العون
لنا .

وأخيراً.. لا ننسى تقديم الشكر والتقدير لجامعة ميد أوشن ممثلة برئيس مجلس الإدارة المستشار ناصر
إبراهيم المحيميد.

قائمة المحتويات

م	الموضوع	الصفحة
	تمهيد	
	مستخلص الدراسة	٤
	الإهداء	٥
	شكر وتقدير	٦
	قائمة المحتويات	٧
	قائمة الجداول	٩
	قائمة الأشكال	١٠
	قائمة الملاحق	١٠
	الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة	١١
	المبحث الأول : إشكالية الدراسة وأهميتها:	١٢
أ	مقدمة الدراسة	١٢
ب	إشكالية الدراسة	١٢
ت	أهمية الدراسة	١٣
ث	أهداف الدراسة	١٤
	المبحث الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة:	١٥
أ	الإطار النظري	١٥
ب	الدراسات السابقة	١٦
ت	التعقيب على الدراسات السابقة	٢٠
ث	تساؤلات الدراسة	٢٠
ج	فرضيات الدراسة	٢٠
ح	متغيرات الدراسة	٢١
	الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة	٢٢
أ	المنهجية وطرق الدراسة	٢٣
ب	اختبار فرضيات البحث	٢٤
ت	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)	٢٤
ث	مجالات الدراسة	٢٥
ج	مجتمع الدراسة	٢٥
ح	عينة الدراسة	٢٦
خ	صدق وثبات الدراسة	٢٦
د	الأساليب الإحصائية المستخدمة	٢٦
	الفصل الثالث : النتائج والتوصيات	٢٨
	المبحث الأول : نتائج الدراسة	٢٩

٢٩	تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة	أ
٢٩	المعالجة الإحصائية	ب
٣٥	اختبار الفرضيات	ت
٣٧	تحليل محاور الدراسة	ث
٤١	المبحث الثاني : تحليل النتائج والتوصيات	
٤١	تحليل النتائج	أ
٤١	التوصيات	ب
٤١	مقترحات لدراسة مستقبلية	ت
٤٢	الفصل الرابع : ملاحق الدراسة	
٤٣	مراجع الدراسة	أ
٤٥	ملاحق الدراسة	ب
٥٠	مستخلص الدراسة	

قائمة الجداول

م	الموضوع	الصفحة
١	المراجع والدراسات الداعمة لنموذج الدراسة	٢١
٢	يوضح مستويات الموافقة والاختلاف وتعبيرها اللفظي والكلي	٢٤
٣	اختبار معامل ألفا كور نباخ لأسئلة الاستبيان	٢٧
٤	ارتباط معامل بيرسون	٢٧
٥	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر	٢٨
٦	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	٢٩
٧	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية	٢٩
٨	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى الدخل	٣٠
٩	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	٣١
١٠	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة العملية	٣٣
١١	حساب معامل الانحدار الخطي	٣٣
١٢	اختبار T ساعات العمل عن بعد	٣٤
١٣	اختبار T اتخاذ القرارات العمل عن بعد	٣٤
١٤	اختبار T تكديس الأعمال عن بعد	٣٥
١٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول بأبعاده	٣٦
١٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني	٣٧
١٧	يوضح المتوسطات المرجحة والاتجاه العام له	٣٨

قائمة الأشكال

م	الموضوع	الصفحة
١	متغيرات الدراسة	٢١
٢	العمر	٢٨
٣	الجنس	٢٩
٤	الحالة الاجتماعية	٣٠
٥	مستوى الدخل	٣١
٦	المؤهل العلمي	٣٢
٧	الخبرة العلمية	٣٣

قائمة الملاحق

م	الموضوع	الصفحة
١	الاستبيان	٤٦
٢	قائمة المحكمين	٤٩

الفصل الأول

الاطار النظري للدارسة

المبحث الأول : إشكالية الدراسة وأهميتها

أ- المقدمة

مع تسارع التطور العلمي الحديث وتطور الاتصالات والانترنت، أصبح هنالك الكثير من الأعمال المتعلقة بالأجهزة الذكية ومن ضمنها (العمل عن بعد)؛ وذلك باستخدام وسائل الاتصال الصوتية والمرئية وغيرها من الابتكارات. وبحلول عام ٢٠٢٠م أصبح العمل عن بعد خلال هذه السنة هو المفهوم المنتشر والسائد من خلال شبكات الاتصال والتواصل، كانت هذه الطريقة هي البديلة عن العمل الداخلي للقطاعات العامة والخاصة؛ لتضمن استمرارية العمل خلال تلك الجائحة التي أصابت العالم، لذلك تحرص كثير من المنظمات على توفير بيئة عمل مناسبة يكون لها تأثير إيجابي على الأفراد.

وتعتبر دراسة بيئة العمل عن بعد من الأساسيات البالغة الأهمية لكل من المنظمات والمؤسسات؛ لكونها تساعد في تحديد الرضا الوظيفي لدى العاملين، وتحديد الأساليب التي تزيد من هذا الرضا.

وقد أولت العديد من الدراسات بيئة العمل عن بعد وتأثيراتها، حيث يرى العديد من الباحثين أن لهذه التأثيرات آثار جوهرية على أداء العاملين منها: أنها تؤدي إلى زيادة روابط التواصل المتبادل بين العاملين، والاستمرارية في العمل، والرغبة في تحسين وتطوير الإنجازات بدوافع ذاتية، ومن هذا المنطلق كانت الحاجة إلى دراسة بيئة العمل عن بعد، وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

ب- إشكالية الدراسة:

في أوائل عام ٢٠٢٠م توقف العالم فجأة عن كل ما يقوم به، وتغيرت ترتيبات ونظام العمل إلى الأكثر غرابة على الجميع، وقد اضطرت العديد من المؤسسات والمنظمات إلى تحويل نظام عملها السابق إلى نظام جديد وهو العمل عن بعد، وقد خلق ذلك العديد من التحديات لهذه المنظمات والعاملين فيها، وقد تم تطبيق هذا النظام بشكل كامل؛ لتيسير الأعمال والاستفادة من الكوادر في القيام بالمهام الوظيفية من منازلهم.

وبالرغم من حداثة هذا الأسلوب المتبع وما يعتريه من تحديات عديدة ومشكلات نحو التحول الرقمي، أصبحت تجربة العمل عن بعد من شروط وضروريات العمل في القطاع الخاص. (أبو جمعة، التل. ٢٠٢١). فقد رأى البعض أن العمل عن بعد أدى إلى تحسين الإنتاجية، ورضا الموظفين داخل المنظمات، بينما البعض الآخر يرى أن الموظفين قد تراخوا وتكاسلوا عن القيام بمهامهم (عادل أحد القادري، علي عمر جعفر. ٢٠٢٣). وذلك لعدة أسباب أهمها:

١- مقاومة التغيير.

٢- الافتقار إلى المهارات والسلوكيات المطلوبة للعمل عن بعد.

٣- عدم وجود مكان مهياً للعمل عن بعد عند البعض.

٤- انخفاض مستوى الدخل الشهري.

٥- إلغاء بعض البدلات للعاملين عن بعد.

استدعى ذلك القيام بدراسة للتعرف على أسلوب بيئة العمل عن بعد، وقياس تأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي.

ت- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع (رزوق محمد بلال، أروى ناصر المسهلي، ٢٠٢١)، حيث إن مستقبل العديد من الوظائف مقبل على تحول من النمط التقليدي إلى النموذج الجديد في العمل مع النظر في إمكانية تحول بعض الوظائف رقمياً، والتركيز على الوظائف الإبداعية متعددة المهارات.

هذه التطورات الكثيرة تدفع إلى التفكير في مستقبل العمل، والتحديات والصعوبات التي تواجه أنظمة العمل الجديدة، وتأثيرها على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص، ويمكن تفسير أهمية هذه الدراسة بشقيها العملي والعلمي على النحو التالي:

١- الأهمية العملية:

- تتمثل هذه الدراسة في توضيح الارتباط بين مجال العمل المرن (العمل عن بعد) وبين كل من الرضا الوظيفي والاستقرار المهني.
- لفت انتباه الجهات المعنية إلى أهمية تطبيق العمل عن بعد، وأهمية استخدامه بشكل كامل أو جزئي، وتوضيح جوانب القوة والضعف الناتجة عن استخدامه، وتقديم مقترحات لتحسين الرضا الوظيفي.
- تتركز أهمية الدراسة في كونها واحدة من الدراسات القليلة التي تناولت أسلوب العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية على حد علم الباحثين، كما يأمل الباحثون بأن تساهم هذه الدراسة في دعم الدراسات المستقبلية حول موضوع الدراسة.
- تكمن أهمية الدراسة العملية كذلك في المساعدة على الإثراء المعرفي في مجال بيئة العمل عن بعد.

٢- الأهمية العلمية:

- توفير بيئة عمل مرنة تضمن استمرارية العمل وانجازه، والالتزام بالمواعيد النهائية بتحديد المهام، والمسؤوليات الوظيفية، ومراعات الحوافز المادية والمعنوية للوصول للرضا الوظيفي.

- تكمن أهمية العمل عن بعد في الحفاظ على سلامة وأمن الموظفين في الحالات الطارئة والاستثنائية والمستقبلية، حيث ساعد العمل عن بعد على تقليل المخاطر التي قد تصيب الموظف أثناء التنقل، وخصوصا عند انتشار الأوبئة والأمراض المختلفة والكوارث الطبيعية.
- تسليط الضوء للمسؤولين في القطاع الخاص بأهمية العمل عن بعد، وأثره على تقليل الهدر من الجهد والوقت والمال.

ث- أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو معرفة مدى تأثير بيئة العمل عن بعد في الرضا الوظيفي للعاملين.

ومن ذلك نجيب على الأهداف الفرعية لهذا الهدف:

- ١- تحديد تأثير بيئة العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة على الرضا الوظيفي على القطاع الخاص دراسة (أبو جمعة، التل، ٢٠٢١).
- ٢- التعرف على تأثير اتخاذ القرارات المتبادلة بين الأطراف في بيئة العمل عن بعد في القطاع الخاص.
- ٣- التعرف على تأثير ساعات العمل عن بعد على الرضا الوظيفي.
- ٤- التعرف على تأثير بيئة العمل عن بعد في تكديس الأعمال على مستوى الرضا الوظيفي.

المبحث الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة

أ- الإطار النظري

❖ العمل عن بعد:

- يُعرف (عطار عبد الحفيظ , ٢٠١٠) , العمل عن بعد بأنه أشكال التنظيم والتنفيذ التي تخص هذا العمل ويمكن ممارستها خارج المؤسسة وفي أوقات مختلفة عن طريق وسائل الاتصال والإنترنت، أي أنّ العمل المنجز كجزء من عقد العمل بصورة دورية بعيداً عن البيئة الهرمية وفريق العمل وباستخدام تكنولوجيا المعلومات.
- يُعرف (صندوق تنمية الموارد البشرية) العمل عن بعد بأنه هو أسلوب في العمل يتسم بقدر كبير من المرونة بحيث يتم العمل بعيداً عن المكان التقليدي المعتاد والذي يتواجد فيه صاحب العمل. هذا العمل يتعلق في معظم الأحيان بالتعامل مع المعلومات ومعالجتها واستخدام وسائل الاتصال الحديثة في التواصل مع صاحب العمل ومع الرؤساء والمديرون. وأن هذا العمل قد يكون في صورة دوام كامل أو جزئي، وفي كل الحالات لا تستخدم عدد ساعات العمل في تصنيف العمل باعتباره عمل عن بعد.
- يُعرف (سوليفان، ٢٠٠١) أيضاً باسم العمل من المنزل أو العمل على الإنترنت، وهي منظمة عمل لا يضطر الموظف فيها للسفر إلى مركز العمل، مثل مباني المكاتب أو المتاجر.

❖ الرضا الوظيفي:

- السعادة والراحة والاستمتاع هي بعض المشاعر والأحاسيس الجميلة التي يشعر بها الموظف أثناء عمله في المكتب. وفي النهاية، فإن تفاعله مع عمله والشركة التي يعمل بها، مما يؤثر على تفكيره وقيمه، يؤدي إلى مستوى أعلى من الإنتاجية والإنجاز، مما يؤثر بشكل إيجابي على عمله وثقافة الشركة.
- يُعرف (ويتلي، ١٠٢١) مفهوم الرضا الوظيفي الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم تجربة العمل في وظيفة معينة، فهو يعكس الفرق بين ما يتوقعه الموظف من الوظيفة وما يحصل عليه بالفعل منها، وهذه التوقعات عادة ما تكون ذات طابع شخصي لأنها تختلف من موظف لآخر بسبب العديد من العوامل النفسية والوظيفية.

❖ القطاع الخاص:

يُعرف (هيكل عبد العزيز، ١٩٨٧) فهي في موسوعة المصطلحات الاقتصادية والاحصائية القطاع الخاص هو ذلك الجزء من النشاط الاقتصادي الذي لا يخضع مباشرة للإدارات الحكومية، وبالإضافة إلى النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المشروعات الخاصة، كما يشمل ذلك القطاعات الخاصة النشاطات الاقتصادية التي يقوم بها الأفراد والمنظمات، والتي تهدف إلى تحقيق الربح وهي نشاطات تسمى أحياناً بالقطاع الشخصي.

ب- الدراسات السابقة:

تتمثل في مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث والتي تتمثل في:

الدراسات العربية:

❖ دراسة الغامدي وآخرون (٢٠٢٢)

هدفت دراسة بعنوان العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد ١٩ من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية : التحديات والحلول . إلى التعرف على التحديات التي واجهت هذا النوع من العمل ، والتعرف على الإيجابيات والسلبيات ، وتقديم الحلول لتفعيله بنجاح ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة كأداة على عينة عشوائية عددها (٥٤٤) من الموظفين ، ونتج عنها : التحديات التي تواجه العمل عن بعد هو عدم توفر المتطلبات التي يحتاجها الموظف ، والايجابيات هي توفر مصاريف التنقل ، أما السلبيات فهي قلة النشاط ، ومن أبرز المقترحات وضع خطط وبرامج للعاملين .

❖ دراسة سمر الدين (٢٠٢١)

هدفت الدراسة بعنوان أثر العمل عن بعد في إدارة الأزمات عند تفشي فايروس كورونا المستجد كوفيد ١٩ : دراسة استطلاعية على موظفي وموظفات جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم استخدام الاستبانة على عينة عشوائية تتكون من (٣٠) شخصًا ، ونتج عن ذلك وجود أثر في إدارة الأزمات ، وفي تقنية المعلومات ، بينما لا يوجد تأثير في الاتصال والمهارات وكذلك للجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ونوع الوظيفة ، وأوصت الدراسة بضرورة توفير قنوات اتصال حتى يتمكنوا من أداء عملهم.

❖ دراسة أبو جمعة، التل (٢٠٢١)

تهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف مدى تأثير العمل عن بعد بأبعاده الثلاثة (ساعات العمل، تراكم الأعمال، اتخاذ القرارات عن بعد) على الأداء الوظيفي . وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد شارك في هذه الدراسة (٣٠) موظفًا من الموظفين التنفيذيين في المركز الوطني لحقوق الإنسان – الأردن) وكشفت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي على أداء الموظفين في العمل عن بعد.

وأوصت الدراسة: بضرورة وجود استراتيجية وخطة طوارئ لتجهيز العمل عن بعد عبر تزويد المركز بالتقنيات المطلوبة وشبكات الاتصال لسرعة الاستجابة.

❖ دراسة أصرف (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر العمل عن بعد بأبعاده (مستوى معرفة العاملين بالعمل عن بعد ، توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية ، مستوى الدعم اللوجستي ، المحفزات والمبادرات الحكومية) في ظل انتشار جائحة كورونا كوفيد ١٩ على الأداء المؤسسي لدائرة البلدية والتخطيط في إمارة عجمان ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج

الوصفي التحليلي ، وقد تم عمل الدراسة على عينة عشوائية تتكون من (١٣٠) موظفًا ، استخدم في جمع المعلومات الاستبانة ، وانتهت النتائج إلى وجود أثر للعمل عن بعد على الأبعاد السابقة ، وعدم وجود تأثير لمدى توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد ، وأوصت هذه الدراسة بضرورة تعزيز إمكانيات ومتطلبات العمل عن بعد.

❖ دراسة مجدالنا (٢٠١٧)

تستكشف هذه الدراسة كيف ينظر العمال الأصغر سنًا إلى العمل عن بعد، واستنادًا على مراجعة الأدبيات.. أجريت دراسة على عينة

، Bailey ، and Kurland ، 1984 ، DeSanctis ، 1983 ، Olson 0100 ، Spurgeon ، Wallace ، Grant ؛ 2011 ، Madsen ؛ 2002

تؤكد نتائج الدراسة التي أجريت في بولندا نتائج هذه الأدبيات.

وقد اتضح أن الأهم للعاملين الشباب عن بعد هو (ساعات العمل المرنة ، وتوفير الوقت في التنقل)، ومن أبرز العيوب هو (صعوبة الفصل بين المهام الأسرية والمهام للعمل، والخوف من العزلة الاجتماعية) وثبت من الدراسة أن المزايا والعيوب الأخرى ليست ذات صلة.

❖ دراسة أبو حسان (٢٠١٦)

هدفت دراسة بعنوان مدى إمكانية تطبيق نظام العمل عن بعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية العربية السعودية إلى التعرف على مدى إمكانية تطبيق نظام العمل عن بعد في مكاتب البيع من أجل توفير فرص وظيفية للمرأة السعودية ، وتحديد الأعمال والمهام الوظيفية المتاحة يمكن أن تعمل بها المرأة ، بالإضافة لذلك التعرف على أهم المزايا والعيوب والمعوقات التي من الممكن أن تواجه المرأة أثناء عملها ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، والاستبانة كأداة ، على عينة عددها (٢٣٠) موظفة وأظهرت النتائج أنه يمكن تطبيق العمل عن بعد بسبب توفر إمكانيات تقنية عالية ، ووجود قبول لهذا النظام من أفراد العينة.

❖ دراسة بن عواطة (٢٠١٤)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الثقافة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين فيها، وقد تكون عدد العينة من (١٥٣) موظفًا، ونتج عن هذه الدراسة وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بأهمية الثقافة التنظيمية الجيدة والتطوير المستمر للثقافة في المنظمة، والعمل على تحسين أداء الموظفين عن طريق تطوير التعلم لديهم.

❖ دراسة الساكت (٢٠١٤)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي من مجموعة الاتصالات الأردنية، وعدد عينة البحث (٣٥١) استرد منها (٣٤٠)، ونتج عن هذه الدراسة وجود تأثير لضغوط العمل على الأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بأهمية توضيح المهام والمسؤوليات للموظفين، وضرورة تدريب وتطوير الموظفين على إدارة الوقت.

❖ دراسة اليافي والعمرى (٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى دراسة الاتجاهات النفسية لمزاولة العمل عن بعد، وقد استهدفت الدراسة طلاب كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، ونتج عنها أن درجة التأثير في اتجاهات طلاب الكلية مرتفعة وأن العمل عن بعد يساعد على المزيد من الإنتاجية، ومن أهم العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل عن بعد هو رضا الأهل ومن ثم الرؤساء والزملاء ومن ثم رضا الفرد نفسه.

❖ دراسة المرنخ (٢٠٠٤)

كشفت الدراسة مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي وشارك في الدراسة (٢٥٨ منشأة في قطاع غزة) ونتج عن ذلك وجود علاقة بين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لديهم ومستوى أداء أعمالهم.

الدراسات الأجنبية:

❖ دراسة Susilo (٢٠٢٢)

كشفت هذه الدراسة إلى لتحديد أثر العمل عن بعد على العاملين في إندونيسيا، وقد شارك في هذه الدراسة (٣٣٠ موظفا) أجاب على الاستبيان الذي أرسل لهم عبر البريد الإلكتروني، وقد كشفت الدراسة أن هذا النوع من العمل له تأثير عال بالرضا الوظيفي والتحفيز على الأداء.

❖ دراسة ماري (٢٠١٩)

تهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والعمل عن بعد للعاملين في المنشآت التي تستخدم ذلك، وقد شارك في هذه الدراسة (١٨٥ موظفا) والتي استخدمت الاستبيان عبر الانترنت، وأظهرت النتائج أن العمل عن بعد له نتائج إيجابية عالية بالرضا الوظيفي، ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية؛ لأنه يجعل الموظف يحصل على الاستقلالية، وأقل وقتا في البعد عن الأسرة.

❖ دراسة KLOPOTEK (٢٠١٧)

هدفت دراسة بعنوان مزايا وعيوب العمل عن بعد من منظور الموظفين الشباب إلى التعرف على مزايا وعيوب العمل عن بعد في بولندا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وكان عدد العينة (١١١) شخص، وخلصت الدراسة إلى أن أهم العوامل التي أثرت بهم هي ساعات العمل المرنة وتوفر الوقت، وكانت العقبات هي

صعوبة الفصل بين الأمور المنزلية والمهنية للعمل، وكشفت الدراسة إلى ازدياد معدل الشعور بالعزلة بسبب انتشار التقنية والشبكات العنكبوتية.

❖ دراسة HANNAH WARD (٢٠١٧)

استندت هذه الدراسة على تقييم تأثير العمل عن بعد على التحفيز والأداء للموظفين في المؤسسة المصرفية، وتم اتباع منهج المقابلات الشخصية شبه المنظمة، وأشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الحافز والأداء لدى الموظفين بالرغم من وجود اختلاف في الآراء حول مستوى أداء الموظفين.

❖ دراسة LUO (٢٠١٥)

هدفت دراسة بعنوان من مكان العمل إلى أي مكان: العمل عن بعد في الصين، إلى التعرف على اتجاهات العاملين في الصين ومفهومهم عن العمل عن بعد، ومعرفة التحديات المعوقات التي تواجه هذا النوع من العمل، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٣) شخصاً، ونتج عن ذلك أن إدراك الشعب الصيني منخفض بالعمل عن بعد، وكذلك ضعف الدور الحكومي في توفير الإطار القانوني، كما أظهرت النتائج وجود دور للثقافة التنظيمية في تطبيق مفهوم العمل عن بعد.

❖ دراسة LEWIS (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى تقييم تجارب وخبرات العاملين عن بعد وزملائهم غير العاملين بهذا المجال في المجلس العام لفينيستر بريتاني بفرنسا من خلال الاستبانة المفتوحة وحددت هذه الدراسة الفروقات في الخبرة بين العاملين وذلك من خلال تحليل الأدوار ، وتوضيح العيوب والمميزات للعمل عن بعد، وأشارت النتائج إلى وجود فوائد بالنسبة للعاملين ، واستياء المديرين التنفيذيين نتيجة لضعف الرقابة والإشراف على الموظفين، وقد أظهرت النتائج أن العمل عن بعد في فرنسا لم يصبح ثقافة ويحتاج إلى المزيد من الدراسات.

❖ دراسة TORKADEH & HARDIN (٢٠١١)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استخدام التكنولوجيا في تمكين الأداء الوظيفي، وكانت عينة الدراسة تتكون من (٣٠٨)، وقد نتج عنها أن استخدام التكنولوجيا ساعد في تطوير وتعليم وتحسين أداء الأفراد، وساعدت في اتخاذ القرارات والانخراط في العمل، والابتكار والإنتاجية ورضا العملاء.

التعقيب على الدراسات السابقة:

❖ أوجه الاتفاق:

تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في عدد من النقاط، منها استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبأهمية موضوع البحث (العمل عن بعد وتأثيره على رضا العاملين).

❖ أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدد من النقاط، منها المنطقة والدولة التي طبقت فيها الدراسة، أثر العمل عن بعد في أداء الموظفين وإنتاجيتهم، ودور العمل عن بعد وأهميته للمرأة السعودية.

❖ أوجه الفائدة:

استفاد الباحثون من الدراسات السابقة في التعرف على مجال الدراسة (العمل عن بعد) ومتغيراته، وطريقة تصميم الاستبانة والنتائج والتوصيات والمقترحات، وبسبب ذلك اكتسب الباحثون معرفة واسعة جعلت لديهم خلفية حول الموضوع.

ت- تساؤلات الدراسة:

يمكننا حصر إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

هل يوجد تأثير لبيئة لعمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (ساعات العمل عن بعد – اتخاذ القرارات – تكديس الأعمال) (أبو جمعة و التل، امنة ٢٠٢١). على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة؟

وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- هل تؤثر ساعات العمل عن بعد على الرضا الوظيفي؟
- ٢- هل يؤثر العمل عن بعد في تكديس الأعمال على مستوى الرضا الوظيفي؟
- ٣- كيف يؤثر اتخاذ القرارات عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي؟

ث- فرضيات الدراسة:

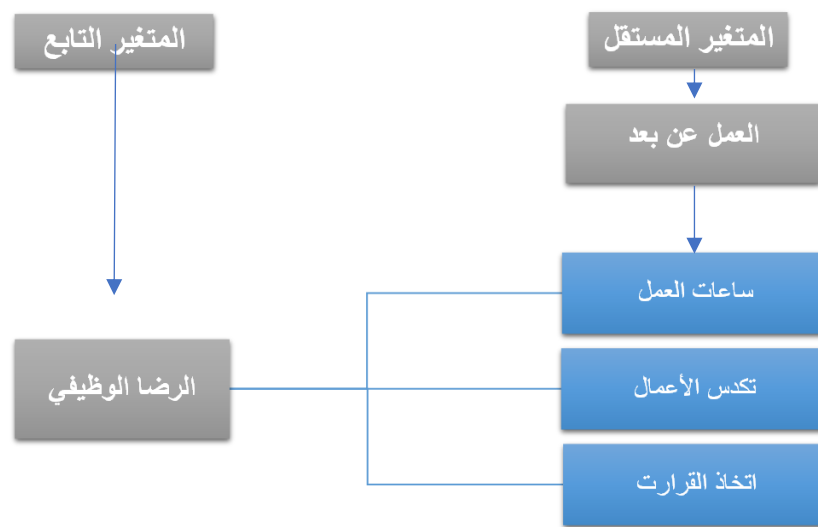
- ١- الفرضية الرئيسية:
لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية واضحة لبيئة العمل عن بعد بأبعاده الثلاثة (ساعات العمل – تكديس الأعمال – اتخاذ القرارات) على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.
- ٢- الفرضيات الفرعية:
 - لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لساعات العمل عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.
 - لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاتخاذ القرارات عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتكدس الأعمال عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: بيئة العمل عن بعد ويشمل الأبعاد (ساعات العمل، تكدس الأعمال، واتخاذ القرارات).
- المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

شكل رقم (١) متغيرات الدراسة



النموذج من اعداد الباحثين

المراجع والدراسات الداعمة لنموذج الدراسة

المتغير المستقل	ساعات العمل عن بعد	دراسة نور الدين (٢٠٢١).
	تكدس الأعمال	دراسة أبو جمعة (٢٠٢١).
	اتخاذ القرارات	دراسة أبو جمعة (٢٠٢١).
		دراسة عادل القادري وعلي جعفر (٢٠٢٣).
المتغير التابع	دراسة أبو جمعة (٢٠٢١).	

الجدول (١) من إعداد الباحثين

الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية للدراسة

أ- المنهجية وطرق الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بناء على طبيعة الدراسة وأهدافها المراد تحقيقها ، حيث أن هذا المنهج يقوم على وصف الظاهرة ودراستها على أرض الواقع والحصول على البيانات من مصدرها الأساسي في القطاع الخاص بمدينة جدة لمعرفة بيئة العمل عن بعد في القطاع الخاص وأثرها على الرضا الوظيفي ثم تحليل هذه البيانات بهدف الوصول إلى النتائج ذات الصلة.

أ- مفهوم المنهج الوصفي التحليلي: إن مفهوم المنهج الوصفي التحليلي (كتاب المنهج الوصفي التحليلي) هو: المنهج الوصفي المتعمق، الذي يصف فيه الباحث العلمي مختلف الظواهر والمشكلات العلمية، ويحل المشكلات والأسئلة التي تقع ضمن دائرة البحث العلمي، ثم يتم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال النهج التحليلي الوصفي. (محمد تيسير ٢٠٢٣).

وقد اعتمد الباحثون على توفير الدراسات من مصدرين هم:

أولاً: المصادر الأولية:

الأبحاث والدراسات والمجالات العلمية السابقة التي تحدثت عن موضوع الدراسة أو ذات صلة.

ثانياً: المصادر الثانوية:

الاستبيان وذلك لجمع البيانات من خلال إعداد استمارة إلكترونية تتكون من مجموعة أبعاد الدراسة والتي ستوزع على مجموعة من الموظفين لمعرفة الرضا الوظيفي في بيئة العمل عن بعد، تتضمن هذه الاستبانة مجموعة من الأسئلة تقسم إلى جزئين.

الجزء الأول: ويشمل هذا الجزء عدد من المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة وتشمل على (الجنس – العمر – مستوى التعليمي - سنوات الخبرة - الراتب الشهري).

الجزء الثاني: ويشمل هذا الجزء على محاور الدراسة وهي عبارة عن محورين.

أ- المحور الأول: أبعاد بيئة العمل عن بعد وهي:

١- ساعات العمل. (٤) عبارات.

٢- تكديس الأعمال. (٥) عبارات.

٣- اتخاذ القرارات. (٤) عبارات.

ب- المحور الثاني: الرضا الوظيفي. (٧) عبارات.

اختبار فرضيات البحث

وللإجابة على الأسئلة سيتم استخدام مقياس ليكارت للتدرج الخماسي وهو عبارة عن مجموعة من الإجابات وهو مقياس يستعمل لتحديد درجة الموافقة والاختلاف.

جدول (٢) يوضح مستويات الموافقة والاختلاف وتعبيرها اللفظي والكمي

المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التقدير الكمي	٥	٤	٣	٢	١

الجدول (٢) من إعداد الباحثين

ب- أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).

١- الاستبيان ويشمل:

المقدمة: وتتكون مقدمة الاستبيان من التالي:

- المنظور العلمي لغرض الاستبيان وطبيعة المعلومات التي يطلبها الباحث.
- توضيح الطريقة التي يجب أن يتبعها الباحثون للإجابة على الأسئلة.
- توعية وتشجيع المشاركين بأهمية الإجابة على الاستبيان بموضوعية ووضوح مع التأكيد لهم على أن المعلومات تستخدم للأغراض العلمية فقط ولن يطلع عليها أحد من باب سرية المعلومات.
- توضيح مدى فائدة البحث للمبحوث.

الفقرات المتضمنة في الاستبيان: هي الأسئلة المرتبطة بالاستبيان، مع وضع الاحتمالات المتعلقة بالإجابة حتى يتمكن المبحوث من الاختيار.

٢- الملاحظة:

الملاحظة في البحث العلمي تشير إلى الاكتشاف أو الاستنتاج المستند إلى مشاهدة الظواهر وتفاصيل الظواهر الطبيعية أو الاجتماعية. إنها الخطوة الأولى في عملية البحث العلمي ، وتعتبر أساسية لفهم المشكلة أو الظاهرة التي يتم دراستها عندما يقوم الباحث بالملاحظة، فإنه يلاحظ ويوثق الأحداث أو الحقائق أو النماذج التي يعتقد أنها قد تكون مهمة للتحقيق والتحليل. تُعتبر الملاحظة أحد أساليب جمع البيانات في البحث العلمي، ويمكن أن

تكون مباشرة أو غير مباشرة. على سبيل المثال، يمكن للباحث أن يلاحظ ظاهرة في العالم الحقيقي ويسجل تفاصيلها، أو يستنتج من خلال دراسة سابقة أو مراجعة الأدبيات المتاحة. محمد تيسير (٢٠٢٣). وفي دراستنا تم الاستعانة بأداة الملاحظة الغير مباشرة كأداة مساعدة تكملية وأثناء الدراسة سنقوم بدراسة الدراسات والاستبيانات السابقة التي انشاءها باحثون سابقون.

ت- مجالات الدراسة

تم تحديد مجال الدراسة حسب الهدف منها بأن تكون في عدة مجالات:

- المجال المكاني: حدود الدراسة المكانية هي البعد أو الإطار المكاني للدراسة وموضعها. البعد المكاني للدراسة هو المنطقة التي سيستخدمها الباحث في أخذ عينة الدراسة. البعد أو المجال المكاني للدراسة يساعد الباحث العلمي في حصر أو تحديد دراسته في المكان المقصود بالبحث. وتم اختيار مجتمع الدراسة والذي يبلغ عددهم ١٨٤.٩٠٤ موظف وموظفة في القطاع الخاص والمتواجدين في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية.
- المجال البشري: المشاركون في الدراسة مع توضيح نسبة العينة من مجتمع الدراسة المشتركين في موضوع البحث ومشكلته. ويتضمن كافة الموظفين في القطاع الخاص والبالغ عددهم حوالي ١٨٤.٩٠٤ موظف وموظفة داخل مدينة جدة.
- المجال الزمني للدراسة: هو أحد حدود البحث الرئيسة، والمقصود بالمجال الزمني للدراسة العلمية هو المدة أو الفترة التي يحتاجها الباحث في جمع المعلومات والبيانات الميدانية للدراسة. ليس المجال الزمني الفترة التي يحتاجها الدارس من أجل الانتهاء من الرسالة العلمية والتي تتغير من موضوع بحث إلى آخر. أجريت هذه الدراسة خلال الثلث الأخير من العام الدراسي ، وقد استغرقت (اثني عشر أسبوع) في الفترة من ١٠-١-٢٠٢٣ إلى ١٢-١-٢٠٢٣ م.

ث- مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بالمجموعة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بمشكلة الدراسة، ويتكون مجتمع الدراسة من موظفين وموظفات القطاع الخاص والبالغ عددهم ١٨٤,٩٠٤ شخصًا. (المصدر الهيئة العامة للإحصاء).

ج- عينة الدراسة

هي جزء من مجتمع الدراسة الذي يتم اختياره بطريقة منهجية أو عشوائية لتمثيل مجتمع الدراسة ، وتتكون عينة الدراسة من ٣٨٨ موظفًا ، وقد قامت الباحثات بتوزيع الاستبيان إلكترونياً مستفيدات من استخدام التقنية الحديثة.

ح- صدق وثبات الدراسة

يقصد بها صدق المحكمين، ويضع الباحث المحتويات الأساسية لأداة البحث، ويقوم بعرضها على مجموعة من الأشخاص المتصلين بموضوع الأداة بحيث يقومون بتقييم مدى ارتباط كل فقرة بموضوع الأداة.

وللتحقق من مدى صدق محتوى أداة الدراسة (الاستبيان) تم عرضها على مجموعة من الباحثين والمهتمين بمجال البحث العملي ، وتم تزويدهم بموضوع الدراسة وأهدافها وفرضياتها بغرض الاستفادة من خبراتهم ، والتحقق من صدق فقرات الاستبيان ، وتم الأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم المقترحة ، وعلى أساس ذلك تم تعديل أداة الدراسة حتى تصبح بصورتها النهائية والتي تم نشرها وتوزيعها على المنصات الالكترونية المختلفة .. ملحق رقم (٢) .

خ- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- تم استخدام برنامج الاكسل والحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات لمعالجتها وفقاً للاختبارات التي تحقق الغرض من الدراسة.
- وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:
- ١- معامل ألفا كرونباخ لاختبار صدق الاتساق.
- ٢- معامل الارتباط بيرسون.
- ٣- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.
- ٤- تحليل الانحدار البسيط.
- ٥- اختبار t.
- ٦- المتوسطات الحسابية.

ولقياس ثبات الاستبيان فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول رقم (٣):

- اختبار معامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور:

جدول (٣) اختبار معامل ألفا كورنباخ للأسئلة الاستبيان

أبعاد المحور الاول العمل عن بعد	عدد الأسئلة	ألفا كورنباخ
ساعات العمل عن بعد	4	.623
تكديس الاعمال	5	.164
اتخاذ القرارات	4	.474
المحور الثاني الرضا الوظيفي	7	.719
المجموع	20	.818

الجدول (٣) من إعداد الباحثين

يتضح من خلال الجدول السابق أن معامل الثبات العام للاستبيان مرتفع بنسبة (٨١٨)، وهذا يدل على أن الاستبيان صالح للتطبيق على عينة الدراسة.

الفصل الثالث

تحليل النتائج والتوصيات

المبحث الأول : نتائج الدراسة

أ- تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة

- معامل الارتباط (بيرسون)

يستخدم الباحثون معامل ارتباط بيرسون لإظهار مدى اتساق كل متغير مع المتغيرات الأخرى، وبناءً على $a=0.05$ معاملات الارتباط التي يمكن مقارنتها عند مستوى المعنوية وقد اعتمدت الدراسة كل من المقاييس على النحو الآتي:

- ارتباط قوي موجب علاقة طردية = ١ .
- ارتباط قوي موجب علاقة طردية = (١ الى ٠,٧٠).
- ارتباط ذات علاقة متوسطة = (٠,٤٠ الى ٠,٦٩).
- لا يوجد ارتباط. العلاقة معدومة سالبة عكسية = (-١ الى ٠ الى ٠,٣٩).

مدى ارتباط متغيرات الدراسة فيما بينها باستخدام معامل بيرسون في الجدول التالي :

جدول (٤) يوضح ارتباط معامل بيرسون

المتغير	الدلالة	بيئة العمل عن بعد	الرضا الوظيفي
بيئة العمل عن بعد	Person Correlation	1	.631**
الرضا الوظيفي		.631**	1

.01** مستوى الارتباط مهم عند المستوى

الجدول (٤) من إعداد الباحثين

يستخدم معامل بيرسون لقياس درجة الارتباط بين متغيرات البحث ، والتأكد من درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة ، والجدول (٤) يوضح درجة الارتباط بين متغيرات البحث باستخدام معامل بيرسون.

وبناءً على الجدول (٤) يتضح أن مدى ارتباط المتغيرات المستخدمة في الدراسة وقوة العلاقة بينهم ، ويتضح من النتائج الموضحة بالجدول أن العلاقة بين المتغيرين علاقة متوسطة حيث بلغت قيمة معامل بيرسون بين بيئة العمل عن بعد والرضا الوظيفي (٠,٦٣١**).

ب- المعالجة الإحصائية لخصائص عينة الدراسة

١- العمر

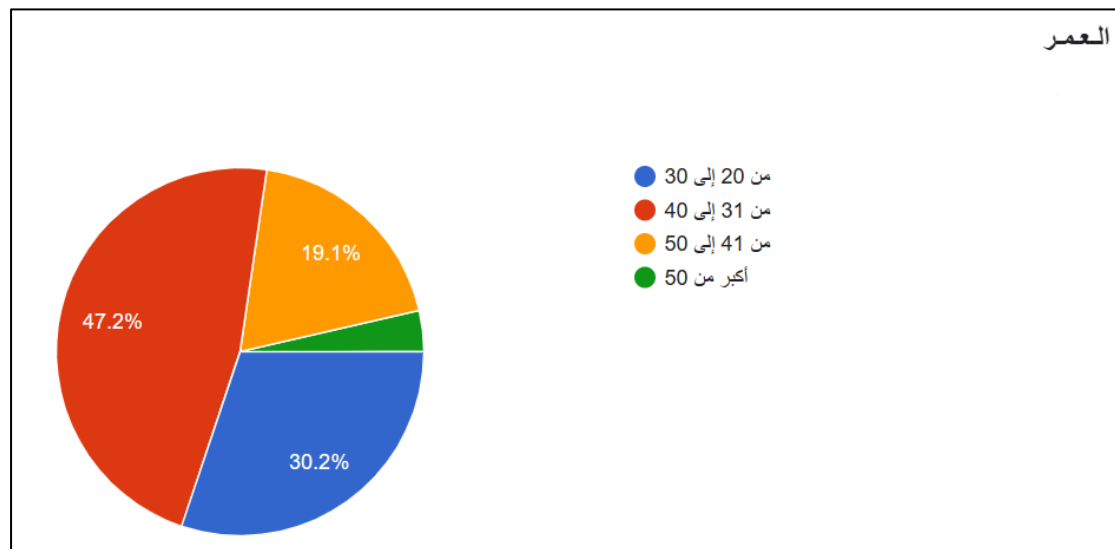
جدول (٥) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة %	التكرار	الفئات العمرية
29.9%	116	من ٢٠ إلى ٣٠
47.4%	184	من ٣١ إلى ٤٠
19.1%	74	من ٤١ إلى ٥٠
3.6%	14	أكبر من ٥٠
100.0%	388	المجموع

الجدول من إعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن أفراد العينة في الفئة العمرية (من ٣١ إلى ٤٠) هي الأعلى بين أفراد العينة بنسبة (٤٦,٤٪)، يليها الفئة العمرية (من ٢٠ إلى ٣٠) بنسبة (٢٩,١٪)، ثم (من ٤١ إلى ٥٠) بنسبة (١٩,٩٪)، بينما سجلت أقل نسبة كانت (أكبر من ٥٠) (٣,٦٪).

شكل (٢)



٢- الجنس

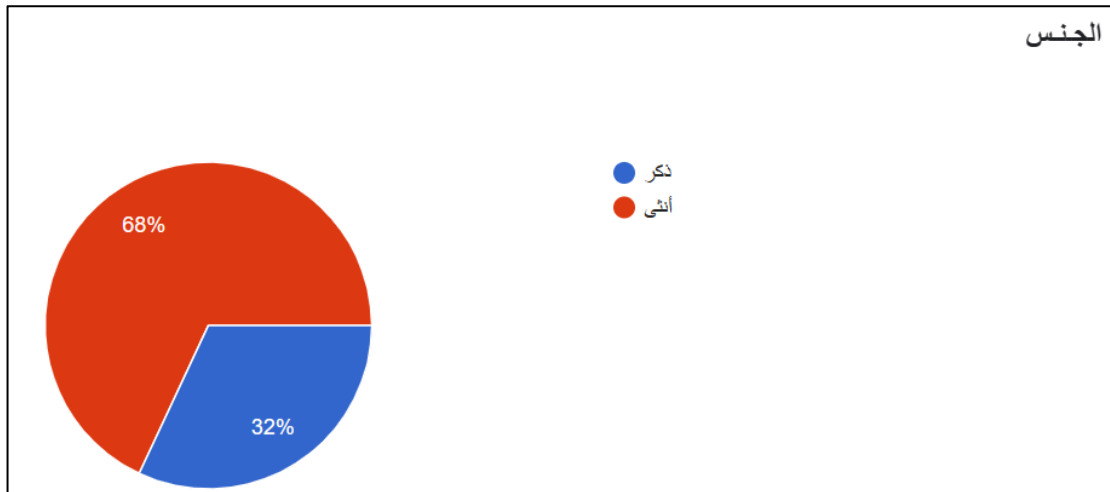
جدول (٦) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
31.7%	123	ذكر
68.3%	265	أنثى
100.0	388	المجموع

الجدول من إعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن غالبية العينة كانت من الإناث بنسبة (٦٨,٣٪)، بينما بلغت نسبة الذكور (٣١,٧٪) من إجمالي أفراد العينة.

شكل (٣)



٣- الحالة الاجتماعية

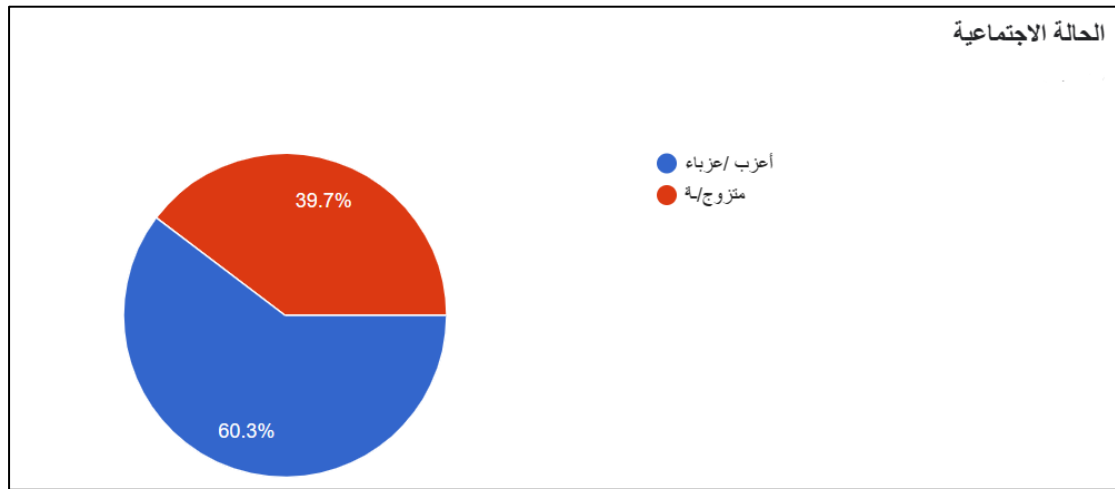
جدول (٧) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة %
متزوجة	154	39.7%
أعزب\عزباء	234	60.3%
المجموع	388	100.0%

الجدول من إعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن غالبية العينة كانت من الغير متزوجين بنسبة (٦٠,٣٪)، بينما كانت بقية أفراد العينة من المتزوجين بنسبة (٣٩,٧٪).

شكل (٤)



٤- مستوى الدخل

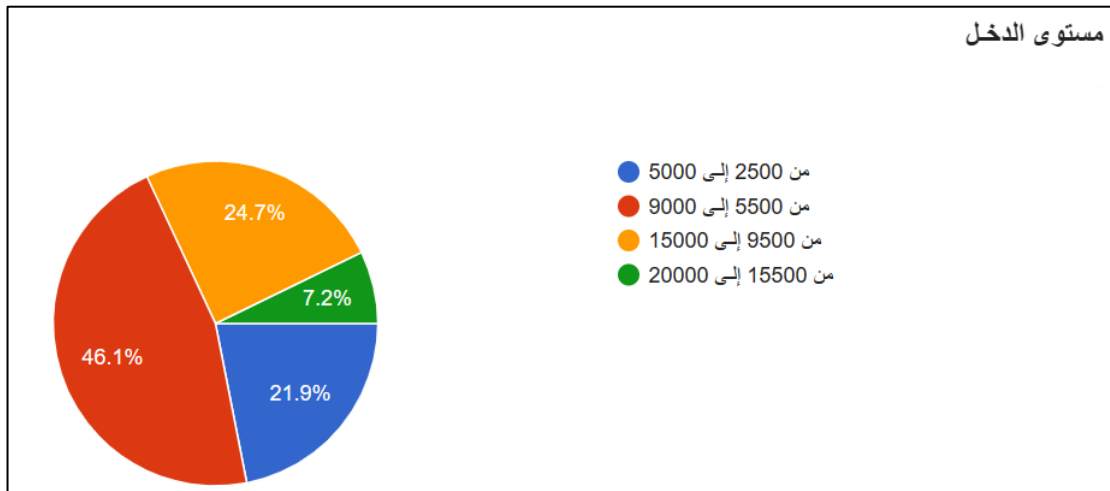
جدول (٨) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير مستوى الدخل

النسبة %	التكرار	مستوى الدخل
21.6%	84	من ٢٥٠٠ إلى ٥٠٠٠ ريال
46.6%	181	من ٥٥٠٠ إلى ٩٠٠٠ ريال
24.7%	96	من ٩٥٠٠ إلى ١٥٠٠٠ ريال
7.1%	27	من ١٥٥٠٠ إلى ٢٠٠٠٠ ريال
100.0%	388	المجموع

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (٤٦,٦٪) من أفراد العينة يبلغ راتبهم الشهري (من ٥٥٠٠ إلى ٩٠٠٠) ريال، وأن نسبة (٢٤,٧٪) يبلغ راتبهم الشهري (من ٩٥٠٠ إلى ١٥٠٠٠) ريال، وأن نسبة (٢١,٦٪) يبلغ راتبهم الشهري (من ٢٥٠٠ إلى ٥٠٠٠) ريال، وأن نسبة (٧,١٪) يبلغ راتبهم الشهري (من ١٥٥٠٠ إلى ٢٠٠٠٠) ريال.

شكل (٥)



٥- المؤهل التعليمي

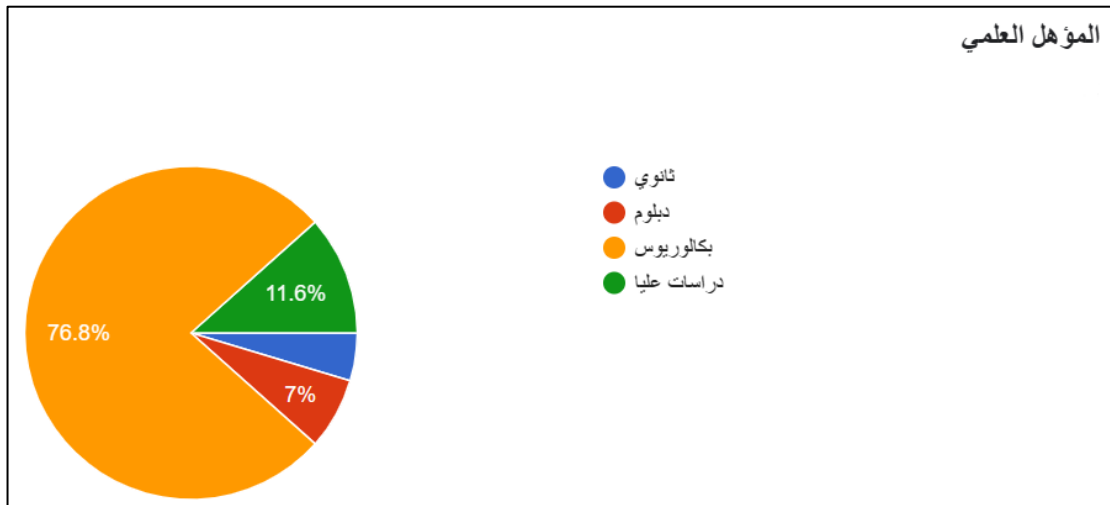
جدول (٩) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
4.6%	18	ثانوي
7%	27	دبلوم
76.8%	298	بكالوريوس
11.6%	45	دراسات عليا
100.0%	388	المجموع

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (٧٦,٨٪) من أفراد العينة مستواهم التعليمي جامعي (بكالوريوس) وهي النسبة الأعلى تعليماً بين أفراد العينة، وأن نسبة (١١,٦٪) مستواهم التعليمي دراسات عليا، وأن نسبة (٧٪) مستواهم التعليمي دبلوم، وأن نسبة (٤,٦٪) فقط مستواهم التعليمي ثانوي.

شكل (٦)



الرسم البياني من اعداد الباحثين

٦- الخبرة العملية

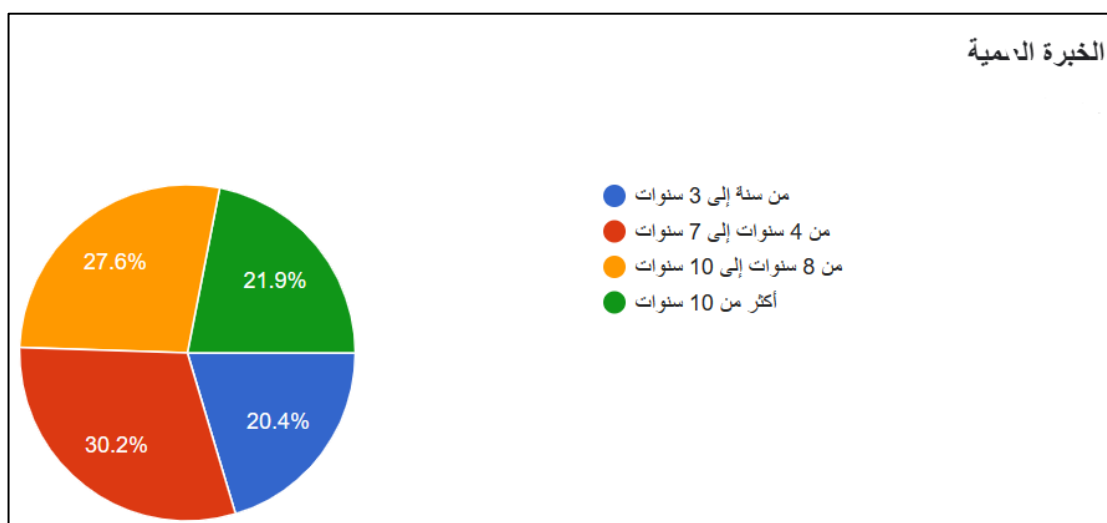
جدول (١٠) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة العملية

الخبرة العملية	التكرار	النسبة %
من سنة إلى ٣ سنوات	79	20.4%
من ٤ سنوات إلى ٧ سنوات	118	30.4%
من ٨ سنوات إلى ١٠ سنوات	106	27.3%
أكثر من ١٠ سنوات	85	21.9%
المجموع	388	100.0%

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (٣٠,٤٪) من أفراد العينة تبلغ خبرتهم (من ٤ سنوات إلى ٧ سنوات)، وأن نسبة (٢٧,٣٪) تبلغ خبرتهم (من ٨ سنوات إلى ١٠ سنوات)، وأن نسبة (٢١,٩٪) تبلغ خبرتهم (أكثر من ١٠ سنوات)، بينما نسبة (٢٠,٤٪) تبلغ نسبة خبرتهم (من سنة إلى ٣ سنوات).

شكل (٧)



الرسم البياني من اعداد الباحثين

ت- اختبار الفرضيات

١- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وهي: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية واضحة لبيئة العمل عن بعد بأبعاده الثلاثة (ساعات العمل – تكديس الأعمال – اتخاذ القرارات) على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

ولاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل الانحدار الخطي:

جدول (١١) حساب معامل الانحدار الخطي

معامل الارتباط	مربع الارتباط	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير	(Sig)
.631	.398	.396	.58146	.001

الجدول من اعداد الباحثين

يوضح الجدول (١١) أن معامل الارتباط بلغ (٠.٦٣١). بين بيئة العمل عن بعد والرضا الوظيفي مما يؤكد علاقة متوسطة بين المتغيرين، وبلغ معامل التحديد المعدل للعلاقة (٠.٣٩٦). أي أن أبعاد بيئة العمل عن بعد تفسر ما نسبته (٣٩,٦) من التباين في الرضا الوظيفي، مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد تأثير

ذو دلالة إحصائية واضحة لبيئة العمل عن بعد بأبعاده الثلاثة (ساعات العمل – تكديس الأعمال – اتخاذ القرارات) على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

٢- اختبار الفرضيات الفرعية:

■ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لساعات العمل عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينات (test-T samples) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٢) اختبار T ساعات العمل عن بعد

المتغير	T test	Sig.
ساعات العمل عن بعد	-8811.79	.001

الجدول من اعداد الباحثين

يوضح الجدول (١٢) أن اختبار (t) كانت قيمتها (-8811.79) ومستوى دلالته (0.001) وهو أقل من (0.05). مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لساعات العمل عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة. ونستطيع أن نقول أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لساعات العمل عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

■ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاتخاذ القرارات عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينات (test-T samples) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٣) اختبار T اتخاذ القرارات عن بعد

المتغير	T test	Sig.
اتخاذ القرارات عن بعد	-9965.12	.001

الجدول من اعداد الباحثين

يوضح الجدول (١٣) أن اختبار (t) كانت قيمتها (-9965.12) ومستوى دلالاته (0.001) وهو أقل من (0.05). مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاتخاذ القرارات عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة. ونستطيع أن نقول أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاتخاذ القرارات عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

■ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتكدس الأعمال عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينات (test-T samples) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٤) اختبار T تكدس الأعمال عن بعد

المتغير	T test	Sig.
تكدس الأعمال عن بعد	-12567.25	.001

الجدول من اعداد الباحثين

يوضح الجدول (١٤) ان اختبار (t) كانت قيمتها (-12567.25) ومستوى دلالاته (0.001) وهو أقل من (0.05). مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتكدس الأعمال عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة. ونستطيع أن نقول أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتكدس الأعمال عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة.

ث- تحليل محاور الدراسة

لقد تم الاعتماد على سلم ليكرت المكون من خمس درجات لتحديد درجة أهمية كل بند من بنود الاستبيان.

١- المحور الأول بأبعاده الثلاثة: بيئة العمل عن بعد (ساعات العمل – تكدس الاعمال – اتخاذ القرارات).

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول بأبعاده

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
١	توجد مرونة في ساعات العمل عن بعد بحيث يستطيع الموظف العمل في أوقات متفاوتة من اليوم الواحد لإتمام العمل	٤,٠٩	١,١٠٨	موافق
٢	تُحسن ساعات العمل عن بعد الوضع الاقتصادي للموظفين	٣,٨٠	١,٣١٤	موافق
٣	تتحمل المنظمة توزيع ساعات العمل بين الموظفين بالتساوي	٣,٨٣	١,٣١٤	موافق
٤	يساهم العمل عن بعد في توازن الحياة الشخصية والاجتماعية	٣,٧٧	١,٣١٥	موافق
٥	تكفي ساعات العمل لإنجاز المهام المطلوبة عن بعد	٣,٨٥	١,٢٦٠	موافق
٦	ضغط العمل عن بعد أقل من العمل داخل المنظمة	٣,٩٧	١,٢٥٥	موافق
٧	تُساعد التقنيات الحديثة في سرعة انجاز المهام المطلوبة	٤,١٥	١,١٤٤	موافق
٨	تعمل ساعات العمل عن بعد على تكديس الأعمال	٢,٩٧	١,٣٧١	محايد
٩	تتيح المنظمة إمكانية اتخاذ القرارات عن بعد	٣,٧٨	١,١٦٨	موافق
١٠	يساعد العمل عن بعد على رفع مستوى معرفة الموظفين بالتكنولوجيا الحديثة	٣,٩٧	١,١٦١	موافق
١١	ساهم العمل عن بعد في المنافسة بين الموظفين بتقديم الأعمال الأكثر جودة	٣,٧٥	١,٢١٩	موافق
١٢	يساهم العمل عن بعد في تحسين التواصل بين الموظفين لإنجاز المهام الموكلة إليهم	٣,٦٩	١,٢٥٤	موافق
١٣	ساعد العمل عن بعد المديرين والمشرفين على المتابعة المستمرة للأعمال المنجزة عن بعد	٣,٧٧	١,١٩٠	موافق
	نتيجة المحور	٣,٧٩٩	٠.٥٨٥	موافق

الجدول من إعداد الباحثين

يوضح الجدول (١٥) نتائج المحور الأول بيئة العمل عن بعد وأبعاده (ساعات العمل عن بعد – تكديس الأعمال عن بعد – اتخاذ القرارات عن بعد) حيث أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٣,٧٩٩) وأن الانحراف المعياري بلغ (٥٨٥). مما يدل على أن أغلب الإجابات تميل إلى الموافقة.

٢- المحور الثاني: الرضا الوظيفي.

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
١	تحرص المنظمة على توفير جميع الموارد اللازمة للقيام بالعمل بكفاءة	٣,٧٧	١,٢٠١	موافق
٢	يشعر الموظف بالرضا عندما تقوم المنظمة بتشجيعه على تحمل مسؤوليات أكبر	٣,٩١	١,٢٠٩	موافق
٣	تحرص المنظمة على فهم حاجات الموظفين	٣,٦٥	١,٢٠٩	موافق
٤	يتمتع الموظفون بدراية تامة للواجبات الموكلة إليهم بشكل دقيق	٣,٨٠	١,١٦٣	موافق
٥	لدى الموظفين فهم واضح لخطة النمو والتطور الوظيفي الخاص بهم	٣,٦٣	١,٢٩٠	موافق
٦	تحرص المنظمة على مساعدة الموظفين في حل المشكلات	٣,٨١	١,١٦٨	موافق
٧	الطريقة التي تمنح بها الترقية تخضع لمعايير واضحة ومحددة	٣,٦٠	١,٣٢٩	موافق
نتيجة المحور		٣,٧٣٩	٧٤٨.	موافق

الجدول من اعداد الباحثين

يوضح الجدول (١٦) نتائج المحور الثاني الرضا الوظيفي وأن المتوسط الحسابي العام بلغ (٣,٧٣٩) وأن الانحراف المعياري بلغ (٧٤٨). مما يدل على أن أغلب الإجابات تميل إلى الموافقة.

جدول (١٧) يوضح المتوسطات المرجحة والاتجاه العام له

٥ - ٤,٢	موافق جدا
٤,٢ - ٣,٤	موافق
٣,٤ - ٢,٦	محايد
٢,٦ - ١,٨	غير موافق
١,٨ - ١	غير موافق جدا

المبحث الثاني : تحليل النتائج والتوصيات

أ- تحليل النتائج

- أظهرت النتائج أن نسبة (٦٨,٣٪) من أفراد العينة من الاناث وأن نسبة الذكور بلغت (٣١,٧٪)، كم تم التوصل إلى نسبة (٤٧,٤٪) في الفئة العمرية (٣١ إلى ٤٠ سنة)، وأن نسبة (٧٦,٨٪) مستواهم التعليمي (بكالوريوس)، وأن نسبة (٦٠,٣٪) حالتهم الاجتماعية غير متزوجين، وأن نسبة (٤٦,٦٪) يبلغ راتبهم الشهري (٥٥٠٠ إلى ٩٠٠٠ ريال).
- أظهرت إجابات أفراد العينة على جميع عبارات الدراسة حيث أنه يوجد اتفاق يصل إلى مستوى الأهمية وفق نتائج الاستبيان المستخدم، حيث أن أغلب الإجابات (موافق).
- بسبب حداثة تجربة العمل عن بعد وعدم ممارسته بالشكل المطلوب أدى ذلك إلى عدم معرفة مدى نجاحها أو فشلها.
- أشارت النتائج أن غالبية أفراد العينة من موظفي القطاع الخاص يوافقون على أن العمل عن بعد حسن من الوضع الاقتصادي لهم حيث بلغت النسبة (٤١,٨٪).
- توصلت النتائج على أن معظم إجابات افراد العينة كانت (محايد) في تكديس الأعمال في العمل عن بعد حيث بلغت النسبة (٢٧,١٪) من مجمل الإجابات.
- اتضح لنا من النتائج بحسب اراء أفراد العينة وجودة المرونة بنسبة عالية في ساعات العمل عن بعد حيث أنها تتراوح بين (٣٨,٩ الى ٤٩٪).
- أظهرت النتائج أن غالبية العاملين في القطاع الخاص في العينة يعتقدون أن العمل عن بعد أدى إلى تحسين وضعهم الاقتصادي بنسبة (٤١,٠٨٪).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد وأبعاده ومستويات الرضا الوظيفي، وكانت العلاقة بينهما متوسطة.

ب- التوصيات

- الاهتمام بتطوير بيئة العمل عن بعد في المؤسسات العامة والخاصة من خلال تنظيم ورش عمل للموظفين.
- تسهيل التواصل بين الموظفين والإداريين أثناء العمل عن بعد.
- توزيع ساعات العمل بين الموظفين لأداء العمل المطلوب منهم بكفاءة عالية على مدار اليوم وتقليل الضغط على شبكة الانترنت.
- ضرورة توفير بيئة عمل مشجعة للعاملين عن بعد لزيادة جذب الموظفين.
- الحاجة إلى استخدام أنظمة إلكترونية ذكية لتقييم وتسجيل أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد.

ت- مقترحات لدراسة مستقبلية

- يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات حول العمل عن بعد تتناول القضايا التالية:
- وضع خطط تدريبية مستمرة لتفعيل أسلوب العمل عن بعد في كافة القطاعات الحكومية والخاصة.

- دراسة العوائق والقضايا التي تواجه الموظفون عند العمل عن بعد.
- دراسة مدى تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية والعقلية والجسدية للعاملين.

الفصل الرابع

ملاحق الدراسة

أ- المراجع

المراجع العربية:

- ١- أبو جمعة والتل، امنة، (٢٠٢١) أثر العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية على اداء الموظف العام بناء على الرضا الوظيفي في المركز الوطني لحقوق الانسان، مجلة رماح للبحوث والدراسات.
- ٢- أبو حسان، رنا (٢٠١٦). مدى امكانية تطبيق نظام العمل عن بعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية العربية السعودية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، الجامعة الاردنية، ١٢ (٢)، ٣٣١-٣٤٦.
- ٣- أصرف، حامد جودت (٢٠٢١). تقييم اثر العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا المستجد على الاداء المؤسسي بالتطبيق على دائرة البلدية والتخطيط في امانة عجمان، مجلة امانة عجمان، مجلة الفكر الشرطي ٣٠(١١٦)، ١٩-٥٧.
- ٤- الغامدي، اسماء عبدالرحمن والقرني، مرام محمد والشنيقي، نجلاء ابراهيم (٢٠٢٢) العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد ١٩ من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول، المجلة العربية للإدارة، ٤٣(٤)، ٣٥-٥٤.
- ٥- رزوق محمد بلال، أروى ناصر المسهلي. (٢٠٢١) اثر العمل عن بعد على كفاءة الاداء الوظيفي في ظل ازمة كورونا بالتطبيق على مكتبة وزير الدولة بجامعة ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان.
- ٦- عادل احمد القاري، على عمر جعفري (٢٠٢٣) أثر العمل عن بعد على مستوى الاداء الوظيفي دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبدالعزيز بفرع السلیمانية.
- ٧- عطار عبد الحفيظ، (٢٠١٠) (أبعاد واستراتيجية العمل المنزلي) الجزائر، جامعة الجلفة، مجلة الدراسات والأبحاث، ع ٤، ص ٣٠-١٠، دارالمنظومة.
- ٨- محمد تيسير، "كتاب المنهج الوصفي التحليلي: مع نبذة حول المنهج الوصفي التحليلي"، في المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، تم الاسترداد بتاريخ (٢٠٢٣/٠٧/١١)
- ٩- مرفت خضر السيد المرنخ. (٢٠٠٤). تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة: دراسة تطبيقية.

- ١٠- نور الدين لهوازي (٢٠٢١). دراسة أثر الية العمل عن بعد في ظل تبني اسلوب الادارة بالأهداف لمواجهة فيروس كورونا المستجد. دراسة ميدانية على مديرية توزيع الكهرباء والغاز تمارست، مجلة اقتصاد المال والاعمال، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، ٦(٢)، ٣٣-٥٠.
- ١١- هيكل عبد العزيز فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والاحصائية (لبنان دار النهضة العربية، ١٩٨٧، ٦٨٤،

المراجع الأجنبية:

- 1- Hannah,)2017(. The impact that working from home has on the overall motivation and performance levels of employees working within a banking organization.
- 2- Kawang & Dohyeong. (2016). The Impact of Decoupling of Telework on job satisfaction in .U.S Federal Agencies: Dose Gender Matter
- 3- Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of Remote working from the Organization and Management, 4 (40) “ perspective of young employees. Scientific Quarterly ,40-49
- 4- Marie (2019) The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity.
- 5- Magdalena. (2017). THE ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF REMOTE WORKING .FROM THE PERSPECTIVE OF YOUNG EMPLOYEES
- 6- Lewis, R. (2012). Telework: the Experiences of Teleworkers, their Nonteleworking Colleagues and their line Managers at the Conseil General du Finistere (Doctoral dissertation, University of Gloucestershire).
- 7- Sullivan, C. and Lewis, S. (2001). “Home-based telework, gender, and the - synchronization of work and family: perspectives of teleworkers”, Gender and their Co- .(1٤٥)-(residents, Work and Organization, Vol. (8) No. (2). pp. (123
- 8- Susilo, D.)2020(. Revealing the effect of work-from-home on job performance during -٩ .the covid-19 crisis: empirical evidence from Indonesia

ب- ملاحق الدراسة

• الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أعزائي المشاركين

نقوم بجمع البيانات لدراسة بحث أكاديمي بعنوان " بيئة العمل عن بعد وتأثيرها على الرضا الوظيفي في القطاع الخاص".
نطلب منكم المشاركة في هذه الدراسة من خلال الإجابة على الاستبيان المرفق الذي سيستغرق عدة دقائق فقط.
هذا البحث لأغراض أكاديمية فقط وسيتم الاحتفاظ ببيانات المستجيبين مجهولة.

نشكركم على تعاونكم ودعمكم لإجراء هذه الدراسة.

أولاً : المعلومات الديموغرافية :				
يرجى اختيار الإجابة المناسبة				
العمر	من ٢٠ إلى ٣٠	من ٣١ إلى ٤٠	من ٤١ إلى ٥٠	أكبر من ٥٠
الجنس	ذكر	أنثى		
الحالة الاجتماعية	أعزب / أعزباء	متزوج / ة		
مستوى الدخل	من ٢٥٠٠ إلى ٥٠٠٠	من ٥٥٠٠ إلى ٩٠٠٠	من ٩٥٠٠ إلى ١٥٠٠٠	من ١٥٥٠٠ إلى ٢٠٠٠٠
المؤهل العلمي	ثانوي	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا
الأسئلة التالية خاصة بالبحث الأكاديمي				
١-توجد مرونة في ساعات العمل عن بعد بحيث يستطيع الموظف العمل في أوقات متفاوتة من اليوم الواحد لإتمام العمل				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٢-تُحسن ساعات العمل عن بعد الوضع الاقتصادي				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٣-تتحمل المنظمة توزيع ساعات العمل بين الموظفين بالتساوي				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٤-يساهم العمل عن بعد في توازن الحياة الشخصية والاجتماعية				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٥-تكفي ساعات العمل لإنجاز المهام المطلوبة عن بعد				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٦-ضغط العمل عن بعد أقل من العمل داخل المنظمة				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٧-تُساعد التقنيات الحديثة في سرعة انجاز المهام المطلوبة				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٨-تعمل ساعات العمل عن بعد على تكديس الأعمال				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٩- تتيح المنظمة إمكانية اتخاذ القرارات عن بعد				

موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١٠- يساعد العمل عن بعد على رفع مستوى معرفة الموظفين بالتكنولوجيا الحديثة				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١١- ساهم العمل عن بعد في المنافسة بين الموظفين بتقديم الأعمال الأكثر جودة				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١٢- يساهم العمل عن بعد في تحسين التواصل بين الموظفين لإنجاز المهام الموكلة إليهم				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١٣- ساعد العمل عن بعد المديرين والمشرفين على المتابعة المستمرة للأعمال المنجزة عن بعد				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١٤- تحرص المنظمة على توفير جميع الموارد اللازمة للقيام بالعمل بكفاءة				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١٥- يشعر الموظف بالرضا عندما تقوم المنظمة بتشجيعه على تحمل مسؤوليات أكبر				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١٦- تحرص المنظمة على فهم حاجات الموظفين				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١٧- يتمتع الموظفون بدراية تامة للواجبات الموكلة إليهم بشكل دقيق				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١٨- لدى الموظفين فهم واضح لخطة النمو والتطور الوظيفي الخاص بهم				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١٩- تحرص المنظمة على مساعدة الموظفين في حل المشكلات				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٢٠- الطريقة التي تمنح بها الترقيات تخضع لمعايير واضحة ومحددة				
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا

قائمة المحكمين

- د. سارة عبدالله
أستاذ مشارك بكلية الإدارة - جامعة ميد أوشن
- د. عبد الرحيم نادر
أستاذ مشارك بكلية الإدارة - جامعة ميد أوشن
- د عبد الناصر محمد سعيد
أستاذ الإدارة المساعد - الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية والمصرفية
- د. محمد شמים
أستاذ الإدارة المساعد - الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية والمصرفية

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على بيئة العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة العملية في أبعاد الرضا الوظيفي الثلاثة (ساعات العمل – اتخاذ القرار – تراكم العمل) في القطاع الخاص في مدينة جدة.

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين مجال العمل عن بعد والرضا الوظيفي، وحث الجهات ذات العلاقة على الاهتمام بأهمية هذا العمل، وتحسين الرضا الوظيفي.

ولتحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيانات كأداة رئيسية، لاختيار عشوائي ٣٨٨ موظفًا وموظفة في القطاع الخاص بالمدينة. ويبلغ إجمالي عدد الموظفين في جدة حوالي ١٨٤,٩٠٤ موظفًا، وكانت غالبية العينة من الإناث (٦٨,٣٪)، وتم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج Excel لتحليل البيانات.

وتوصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من النتائج أهمها:

١- لبيئة العمل عن بعد تأثير واضح وذو دلالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة جدة في ثلاثة أبعاد (وقت العمل – تراكم العمل – اتخاذ القرار).

٢- أظهرت النتائج أن غالبية العاملين في القطاع الخاص في العينة يعتقدون أن العمل عن بعد أدى إلى تحسين وضعهم الاقتصادي بنسبة (٤١,٠٨٪).

٣- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد وأبعاده ومستويات الرضا الوظيفي، وكانت العلاقة بينهما متوسطة.

٤- حسب آراء أفراد العينة أظهرت النتائج وجود درجة عالية من المرونة في ساعات العمل عن بعد.

وخرجت الدراسة بعدة توصيات واقتراحات أهمها:

التوصيات

١- التركيز على تطوير بيئات العمل عن بعد في المؤسسات العامة والخاصة من خلال تنظيم ورش عمل للموظفين.

٢- ضرورة استخدام الأنظمة الإلكترونية الذكية لتقييم وتسجيل أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد.

٣- ضرورة توفير بيئة عمل مشجعة للعاملين عن بعد لزيادة جاذبية الموظفين.

الاقتراحات:

١- وضع خطط تدريبية مستمرة لبدء أساليب العمل عن بعد في كافة القطاعات الحكومية والخاصة.

٢- البحث في العوائق والقضايا التي يواجهها الموظفون عند العمل عن بعد.

الكلمات المفتاحية (العمل عن بعد، الرضا الوظيفي، موظفو القطاع الخاص بجدة).

Abstract

The purpose of this study is to identify the remote work environment as one of the elements of quality of work life in the three dimensions of job satisfaction (working time - decision making - work accumulation) in the private sector in Jeddah city.

The aim of this study is to clarify the relationship between the field of remote work and job satisfaction and encourage stakeholders to pay attention to the importance of this work and improve job satisfaction. To achieve the research objective, a descriptive analytical approach was adopted, using questionnaires as the main tool to randomly select 388 male and female employees in the private sector of the city. The total number of employees in Jeddah is approximately 184,904 employees.

The majority of the sample was female (68.3%). The Statistical Program for the Social Sciences (SPSS) and Excel were used to analyze the data.

The present study produced a number of findings, the most important of which are:

- 1- The remote work environment has a clear and statistically significant impact on the level of job satisfaction in the private sector in Jeddah in three dimensions (working time - work accumulation - decision making).
- 2- The results showed that the majority of private sector employees in the sample believe that telework has improved their economic situation by (41.08%).
- 3- There is a statistically significant relationship between remote work and its dimensions as well as the level of job satisfaction, but the relationship between them was moderate.
- 4- According to the opinion of the sample members, the results showed great flexibility in terms of teleworking hours.

The study presented several recommendations and suggestions, the most important of which are: recommendations

- 1- We focus on developing remote working environments in public and private institutions by organizing workshops for employees.
- 2- The need to use intelligent electronic systems to assess and record employee performance when working remotely.

3- The need to provide teleworkers with an encouraging work environment in order to increase employee attractiveness

Suggestions:

1- Develop ongoing training plans to introduce remote working arrangements across all government and private sectors.

2- Explore the obstacles and problems faced by employees working remotely.

Keywords (Remote Work, Job Satisfaction, Private Sector Employees in Jeddah)

Midocean University

College of Management

Department of Management

The remote work environment and its impact on job satisfaction in the private sector in Jeddah

Prepared by:

Masha'el Mohammed Al-Madani

Lamis Mohammed Al-Madani

Khadijah Mohammed Al-Madani

Supervised by:

Dr. Walid Abdul jawad Suleiman Siddiq

Dr. Al-Faisal Abd Al-Hamid Mohamed Hassan

Year:

2023