

تأثير نمط العمل الهجين على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين في  
الشركات السعودية

اسم الطالب  
محمد مسعد الحميداني

الرقم الجامعي  
232000796

مشروع تخرج - 2

إشراف  
د. عبد الرحيم نادر  
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026

## • الوصف الإحصائي للبيانات

تظهر البيانات الأولية المقاسة لعدد مئتين وأربعة وخمسين فرداً مستجيباً تركيبة وصفية متكاملة لخصائص العينة ومواقفها الأساسية تجاه المتغيرات المحورية للدراسة ؛ فالمتوسطات الحسابية العامة المتأرجحة بين قيم متعددة تقدم مؤشراً أولياً على طبيعة الاتجاهات العامة للموظفين ونحو أي الخيارات يميلون عند تقييم أبعاد العمل الهجين في بيئاتهم التنظيمية. يلاحظ عند تفحص قيم الانحرافات المعيارية المرافقة لكل عبارة من العبارات العشرين وجود مستويات متباينة من التشتت في الإجابات؛ الأمر الذي يشير إحصائياً إلى تباعد أو تقارب وجهات النظر بين أفراد العينة وفقاً لظروفهم الوظيفية أو الشخصية أو الديموغرافية المتنوعة. تشير قيم الالتواء السلبية المسجلة لمعظم العبارات إلى ميل توزيع الاستجابات نحو القيم المرتفعة؛ مما يعني أن النسبة الأكبر من المشاركين تميل نحو تأييد المزايا الإيجابية المرتبطة بالنمط الهجين. يتضح من خلال قراءة الخطأ المعياري للمتوسط استقرار القياسات وصلاحياتها لتمثيل المجتمع الأصلي المسحوب منه؛ حيث تعكس هذه القيم المنخفضة دقة عالية في تقدير المعالم الإحصائية وصلاحيته البناء العام للأداة. يسهم هذا التنوع والعمق الإحصائي في توفير أرضية صلبة للانطلاق نحو التحليلات التفصيلية واختبار الفرضيات؛ إذ إن فهم الخصائص التوزيعية للبيانات يمنح الباحثين القدرة على تفكيك العلاقات الارتباطية والسببية بين مرونة العمل والتوازن والرضا الوظيفي في المراحل اللاحقة للتحليل الفني للملف بشكل دقيق ومنظم ومبني على أسس منهجية علمية رصينة.

| Statistics             |          |                        |          |                |        |                    |      |         |       |
|------------------------|----------|------------------------|----------|----------------|--------|--------------------|------|---------|-------|
| Std. Error of Kurtosis | Kurtosis | Std. Error of Skewness | Skewness | Std. Deviation | Median | Std. Error of Mean | Mean | N       |       |
|                        |          |                        |          |                |        |                    |      | Missing | Valid |
| .304                   | -1.279   | .153                   | -.103    | 1.403          | 3.00   | .088               | 3.07 | 0       | 254   |
| .304                   | -2.004   | .153                   | -.111    | .500           | 2.00   | .031               | 1.53 | 0       | 254   |
| .304                   | -1.114   | .153                   | -.152    | 1.351          | 3.00   | .085               | 3.19 | 0       | 254   |
| .304                   | -1.303   | .153                   | -.410    | 1.438          | 4.00   | .090               | 3.50 | 0       | 254   |
| .304                   | -1.265   | .153                   | -.481    | 1.490          | 4.00   | .093               | 3.50 | 0       | 254   |

|      |        |      |       |       |      |      |      |   |     |                                                                                  |
|------|--------|------|-------|-------|------|------|------|---|-----|----------------------------------------------------------------------------------|
| .304 | -1.489 | .153 | -.260 | 1.536 | 4.00 | .096 | 3.34 | 0 | 254 | أشعر بالراحة في التنقل بين العمل من المكتب والعمل عن بُعد.                       |
| .304 | -1.633 | .153 | -.228 | 1.651 | 4.00 | .104 | 3.24 | 0 | 254 | يسهم العمل الهجين في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل.                              |
| .304 | -1.219 | .153 | -.429 | 1.410 | 4.00 | .088 | 3.47 | 0 | 254 | توفر الشركة الأدوات التقنية اللازمة لدعم العمل الهجين بكفاءة.                    |
| .304 | -1.201 | .153 | -.529 | 1.492 | 4.00 | .094 | 3.53 | 0 | 254 | يساعد العمل الهجين في تقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل اليومي إلى مقر العمل.        |
| .304 | -1.464 | .153 | -.294 | 1.509 | 4.00 | .095 | 3.39 | 0 | 254 | أشعر أن العمل الهجين يعزز إنتاجيتي مقارنة بالعمل التقليدي.                       |
| .304 | -1.284 | .153 | -.501 | 1.532 | 4.00 | .096 | 3.49 | 0 | 254 | يسهم العمل الهجين في تحسين التواصل مع الزملاء والإدارة.                          |
| .304 | -1.134 | .153 | -.498 | 1.422 | 4.00 | .089 | 3.51 | 0 | 254 | أتمكن من تحقيق توازن أفضل بين مسؤولياتي المهنية والشخصية من خلال العمل الهجين.   |
| .304 | -1.149 | .153 | -.504 | 1.452 | 4.00 | .091 | 3.51 | 0 | 254 | توفر الشركة سياسات واضحة تنظم تطبيق العمل الهجين.                                |
| .304 | -1.474 | .153 | -.314 | 1.563 | 4.00 | .098 | 3.31 | 0 | 254 | يساعد العمل الهجين في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدي.                             |
| .304 | -1.419 | .153 | -.422 | 1.570 | 4.00 | .099 | 3.41 | 0 | 254 | أشعر بأن العمل الهجين يتيح فرصًا أفضل للتطوير المهني.                            |
| .304 | -1.238 | .153 | -.475 | 1.458 | 4.00 | .091 | 3.51 | 0 | 254 | يسهم العمل الهجين في تقليل الإرهاق الناتج عن ضغوط العمل.                         |
| .304 | -1.348 | .153 | -.307 | 1.433 | 4.00 | .090 | 3.42 | 0 | 254 | أشعر بالقدرة على الفصل بين أوقات العمل وأوقات الحياة الشخصية في ظل العمل الهجين. |

|                                                                                       |     |   |      |      |      |       |       |      |        |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|------|------|------|-------|-------|------|--------|------|
| يدعم العمل الهجين تحقيق التوازن بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل.                    | 254 | 0 | 3.45 | .100 | 4.00 | 1.587 | -.411 | .153 | -1.449 | .304 |
| أسهم تطبيق العمل الهجين في تحسين جودة حياتي بشكل عام.                                 | 254 | 0 | 3.28 | .102 | 4.00 | 1.629 | -.243 | .153 | -1.595 | .304 |
| يؤثر العمل الهجين بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. | 254 | 0 | 3.50 | .091 | 4.00 | 1.447 | -.438 | .153 | -1.235 | .304 |

جدول 1 : التحليلات الإحصائية

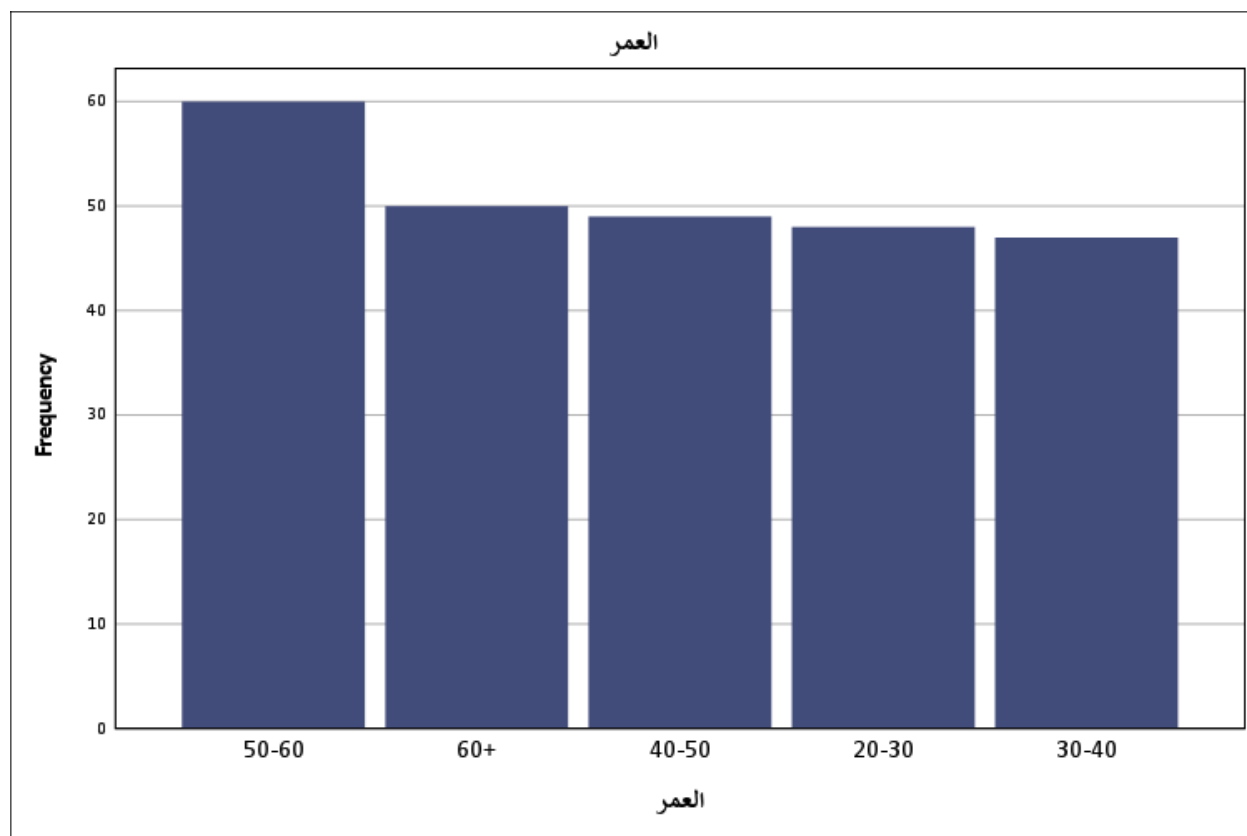
### • عمر المشاركين في التجربة

تكشف التوزيعات التكرارية للفئات العمرية داخل العينة البالغة مئتين وأربعة وخمسين مستجيباً عن تمثيل متوازن وشامل لمختلف الأجيال الوظيفية المتعايشة في بيئة العمل الحالية ؛ حيث تصدرت الفئة العمرية الممتدة من خمسين إلى ستين عاماً التكرارات بواقع ستين موظفاً ونسبة ثلاثة وعشرين فاصل ستة بالمئة. حلت الفئة العمرية التي تتجاوز الستين عاماً في المرتبة الثانية بتكرار بلغ خمسين فرداً ونسبة تسعة عشر فاصل سبعة بالمئة؛ لتتبعها مباشرة الفئة من أربعين إلى خمسين عاماً بـ تسعة وأربعين تكراراً ونسبة تسعة عشر فاصل ثلاثة بالمئة. حصدت الفئات الشابة المتمثلة في العمر من عشرين إلى ثلاثين عاماً ومن ثلاثين إلى أربعين عاماً نسباً متقاربة بلغت ثمانية عشر فاصل تسعة بالمئة وثمانية عشر فاصل خمسة بالمئة على التوالي. يبرز هذا التوزيع الشامل أهمية بالغة عند تفسير المواقف من العمل الهجين؛ إذ إن تقارب النسب يحمي نتائج الدراسة من الانحياز لجيل دون آخر ويجعل التقييم معبراً عن خبرات الموظفين القدامى وتطلعات الكوادر الحديثة في آن واحد. يحتمل أن يفسر وجود نسبة جيدة من الفئات العمرية المتقدمة بتوفر الرغبة لديهم في تبني الأنماط الحديثة إذا ما ترافقت مع المرونة؛ فالفئات الأكبر سناً قد تبحث عن تقليل وتيرة الجهد البدني المرتبط بالتنقل اليومي بينما تسعى الفئات الشابة للاستفادة من الميزات التقنية لتحقيق الذات والتطور السريع والتوازن الحياتي.

| العمر              |               |         |           |       |       |
|--------------------|---------------|---------|-----------|-------|-------|
| Cumulative Percent | Valid Percent | Percent | Frequency |       |       |
| 23.6               | 23.6          | 23.6    | 60        | 50-60 | Valid |
| 43.3               | 19.7          | 19.7    | 50        | 60+   |       |

|       |       |       |     |       |  |
|-------|-------|-------|-----|-------|--|
| 62.6  | 19.3  | 19.3  | 49  | 40-50 |  |
| 81.5  | 18.9  | 18.9  | 48  | 20-30 |  |
| 100.0 | 18.5  | 18.5  | 47  | 30-40 |  |
|       | 100.0 | 100.0 | 254 | Total |  |

جدول 2 : التحليل الإحصائي للعمر



شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني للعمر

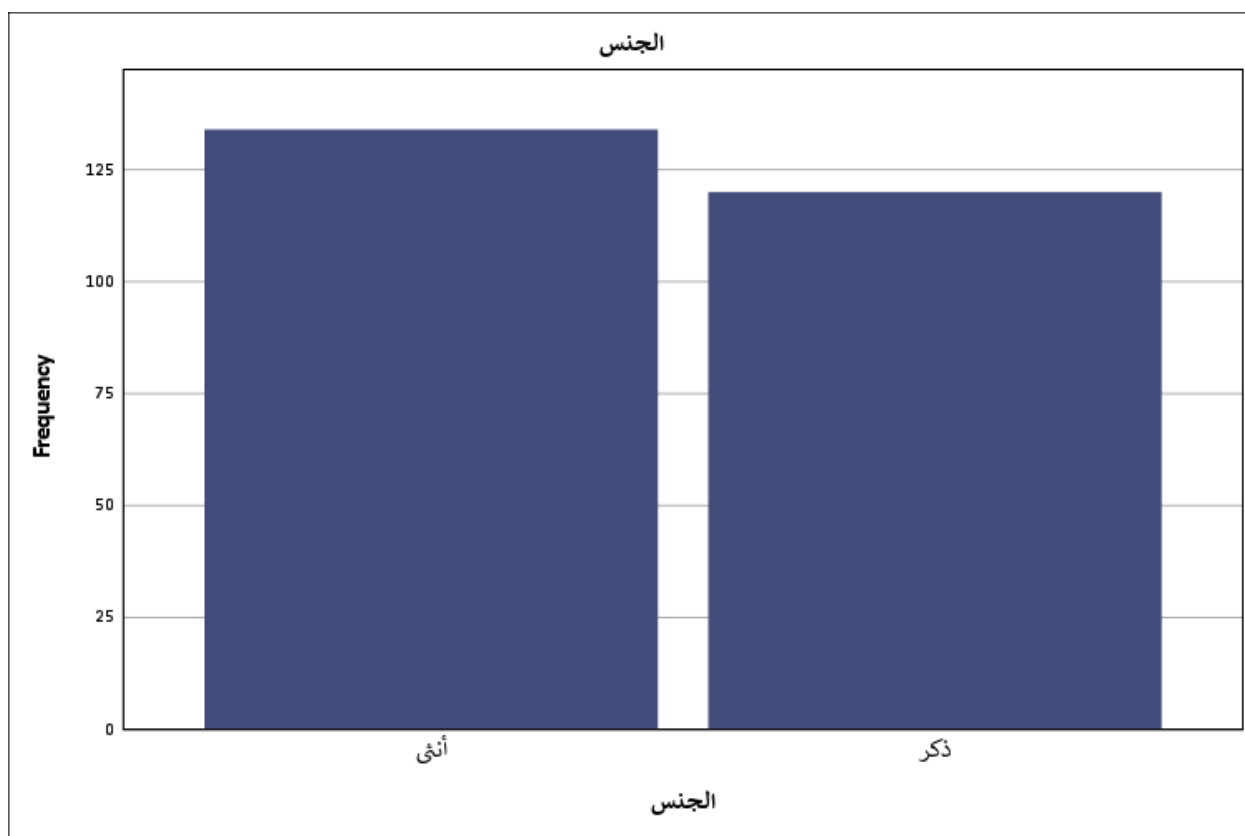
#### • جنس المشاركين في التجربة

يتضح من خلال تحليل بيانات الجنس للمشاركين في الدراسة وجود تقارب وتكافؤ ملحوظ بين الذكور والإناث داخل مجتمع البحث ؛ حيث بلغ تكرار الإناث مئة وأربعاً وثلاثين مستجيبة بنسبة شكلت اثنين وخمسين فاصل ثمانية بالمئة من إجمالي القوام الكلي للعينة. سجل الذكور تكراراً وصل إلى مئة وعشرين موظفاً وبنسبة مئوية بلغت سبعة وأربعين فاصل اثنين بالمئة؛ مما يعكس تمثيلاً واقعياً ومتوازناً ينسجم مع التوجهات الحديثة لتمكين الكفاءات وتكافؤ الفرص في القطاعات المهنية المختلفة. يسهم هذا التقارب العددي والنسبي في إضفاء قيمة علمية عالية على الاستنتاجات المستخرجة؛ فأراء الطرفين ممثلة بحجم يتيح إجراء مقارنات موضوعية دون طغيان فئة على أخرى في التقييم العام. يحتمل أن تلعب الفروق الجندرية دوراً في صياغة

تفضيلات الموظفين لنمط العمل الهجين؛ فالمرأة العاملة قد ترى في هذا النظام وسيلة حيوية وممتازة للتوفيق بين التزاماتها الأسرية المتعددة وطموحها المهني في حين قد ينظر إليه الرجال من زاوية تحسين الإنتاجية وتوفير وقت التنقل واستثماره في تطوير الأعمال؛ الفروق الإحصائية تظل محكومة بطبيعة الدعم التنظيمي والتقني الذي تتلقاه العينة بشكل عام دون تفرقة.

| الجنس              |               |         |           |       |       |
|--------------------|---------------|---------|-----------|-------|-------|
| Cumulative Percent | Valid Percent | Percent | Frequency |       |       |
| 52.8               | 52.8          | 52.8    | 134       | أنثى  | Valid |
| 100.0              | 47.2          | 47.2    | 120       | ذكر   |       |
|                    | 100.0         | 100.0   | 254       | Total |       |

جدول 3 : التحليل الإحصائي للجنس



شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني للجنس

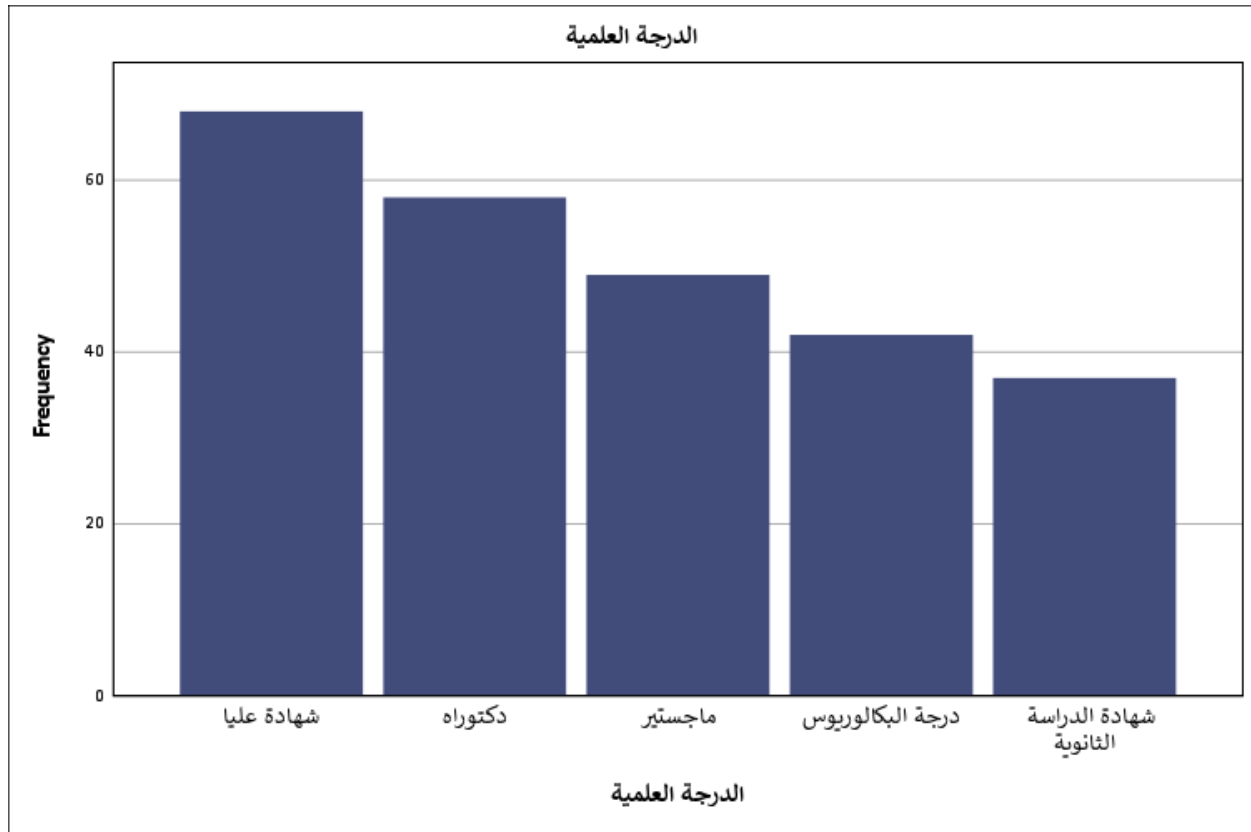
#### • الدرجة العلمية

تستعرض البيانات الخاصة بالمستوى الأكاديمي لأفراد العينة ملامح تأهيلية رفيعة المستوى تسهم في رفع موثوقية الاستجابات المقدمة تجاه ظاهرة الدراسة؛ إذ حازت فئة حاملي الشهادات العليا على المرتبة الأولى بتكرار بلغ ثمانية وستين فرداً وبنسبة

سبعة وعشرين فاصل ثمانية بالمئة. جاءت فئة حملة شهادة الدكتوراه في المرتبة الثانية بواقع ثمانية وخمسين مستجيباً ونسبة اثنين وعشرين فاصل ثمانية بالمئة؛ لتليها فئة الماجستير بتسعة وأربعين تكراراً ونسبة تسعة عشر فاصل ثلاثة بالمئة. سجلت درجة البكالوريوس تكراراً مقداره اثنان وأربعون موظفاً بنسبة ستة عشر فاصل خمسة بالمئة؛ بينما انخفضت تكرارات شهادة الدراسة الثانوية إلى سبعة وثلاثين فرداً بنسبة أربعة عشر فاصل ستة بالمئة. يوضح هذا الارتفاع الملحوظ في نسب المستويات التعليمية العالية الماجستير والدكتوراه والشهادات العليا الأخرى أن المشاركين يمتلكون قدرات معرفية متقدمة ووعياً وظيفياً يؤهلهم لتقييم أنظمة العمل الحديثة بموضوعية وعمق. قد يعود السبب في هذا التوزيع إلى طبيعة الوظائف التي تطبق نمط العمل الهجين؛ حيث تتطلب هذه الأنظمة مهارات تخطيط وتنظيم ذاتي متقدمة ترتبط عادة بمستويات التعليم العالي والوظائف التخصصية والاستشارية والقيادية داخل المؤسسات المعاصرة.

| الدرجة العلمية     |               |         |           |                        |
|--------------------|---------------|---------|-----------|------------------------|
| Cumulative Percent | Valid Percent | Percent | Frequency |                        |
| 26.8               | 26.8          | 26.8    | 68        | شهادة عليا             |
| 49.6               | 22.8          | 22.8    | 58        | دكتوراه                |
| 68.9               | 19.3          | 19.3    | 49        | ماجستير                |
| 85.4               | 16.5          | 16.5    | 42        | درجة البكالوريوس       |
| 100.0              | 14.6          | 14.6    | 37        | شهادة الدراسة الثانوية |
|                    | 100.0         | 100.0   | 254       | Total                  |

جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية



شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية

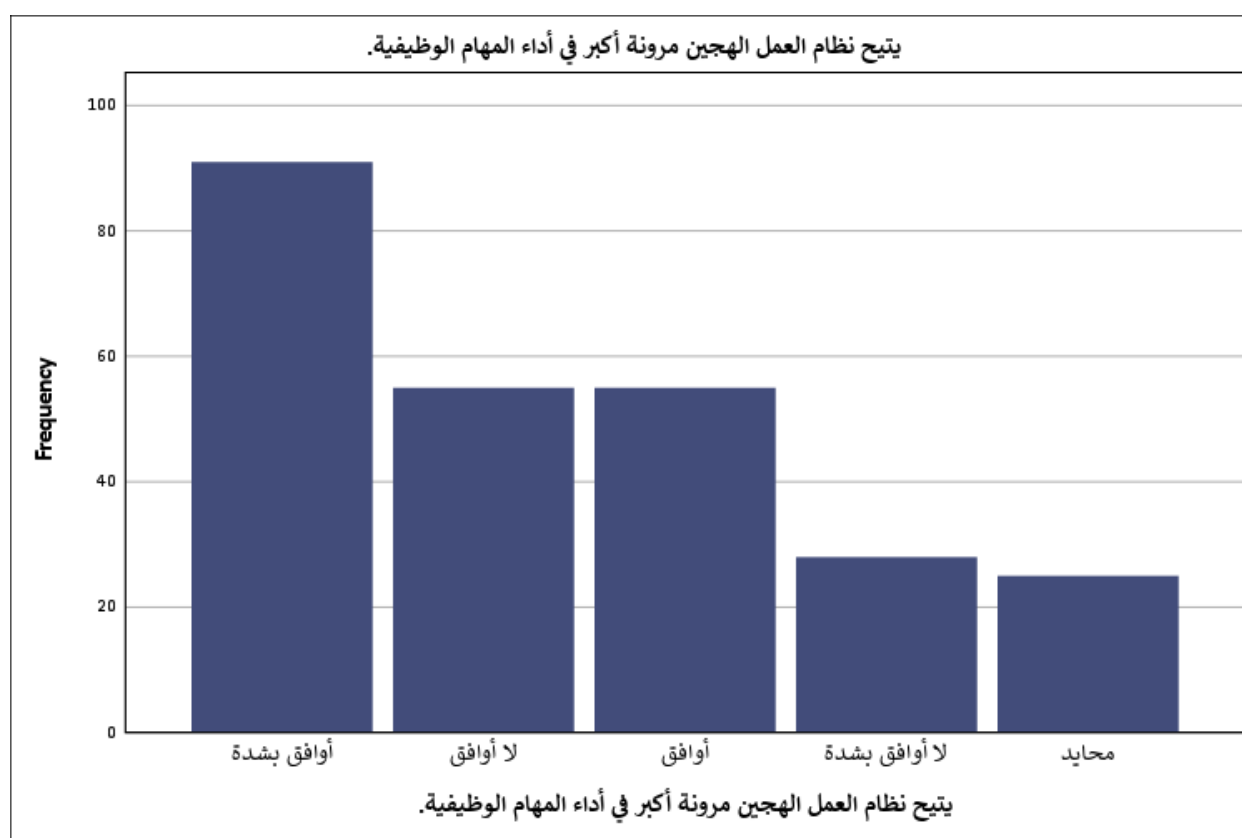
- يتيح نظام العمل الهجين مرونة أكبر في أداء المهام الوظيفية.

تسجل الاستجابات الموجهة نحو تقييم مدى المرونة التي يوفرها نظام العمل الهجين اتجاهًا عامًا يميل نحو التأييد والقبول ؛ حيث تصدر خيار أوافق بشدة التكرارات بواقع واحد وتسعين مستجيباً مشكلاً نسبة خمسة وثلاثين فاصل ثمانية بالمئة من العينة. تساوت تكرارات خيار لا أوافق وأوافق عند خمسة وخمسين تكراراً لكل منهما بنسبة بلغت واحداً وعشرين فاصل سبعة بالمئة لكل فئة؛ بينما عبر ثمانية وعشرون فرداً عن رفضهم التام باختيار لا أوافق بشدة بنسبة أحد عشر بالمئة. انحصرت فئة المحايدون في خمسة وعشرين موظفاً بنسبة تسعة فاصل ثمانية بالمئة؛ مما يعكس وجود تباين في تقييم هذه الخاصية الحيوية رغم غلبة الاتجاه الإيجابي. يظهر المتوسط الحسابي البالغ ثلاثة فاصل خمسين مع انحراف معياري قدره واحد فاصل أربع مئة وثمانية وثلاثون درجة مقبولة من التشتت في الآراء ؛ فالرقم يشير إلى موافقة عامة لكن التشتت يترجم واقعاً عملياً يتأثر بطبيعة المهام. يحتمل أن يجد الموظفون الذين تتطلب أعمالهم تركيزاً فردياً مرونة هائلة في العمل عن بُعد؛ في حين قد يشعر أصحاب المهام التي تعتمد على التنسيق الجماعي اللحظي ببعض القيود التي تجعلهم يختارون عدم الموافقة

على تعميم وصف المرونة المطلقة لهذا النظام.

| يتيح نظام العمل الهجين مرونة أكبر في أداء المهام الوظيفية. |               |         |           |               |       |
|------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                         | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 35.8                                                       | 35.8          | 35.8    | 91        | أوافق بشدة    | Valid |
| 57.5                                                       | 21.7          | 21.7    | 55        | لا أوافق      |       |
| 79.1                                                       | 21.7          | 21.7    | 55        | أوافق         |       |
| 90.2                                                       | 11.0          | 11.0    | 28        | لا أوافق بشدة |       |
| 100.0                                                      | 9.8           | 9.8     | 25        | محايد         |       |
|                                                            | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 5 : التحليل الإحصائي لإتاحة نظام العمل الهجين مرونة أكبر في أداء المهام الوظيفية.



شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني لإتاحة نظام العمل الهجين مرونة أكبر في أداء المهام الوظيفية.

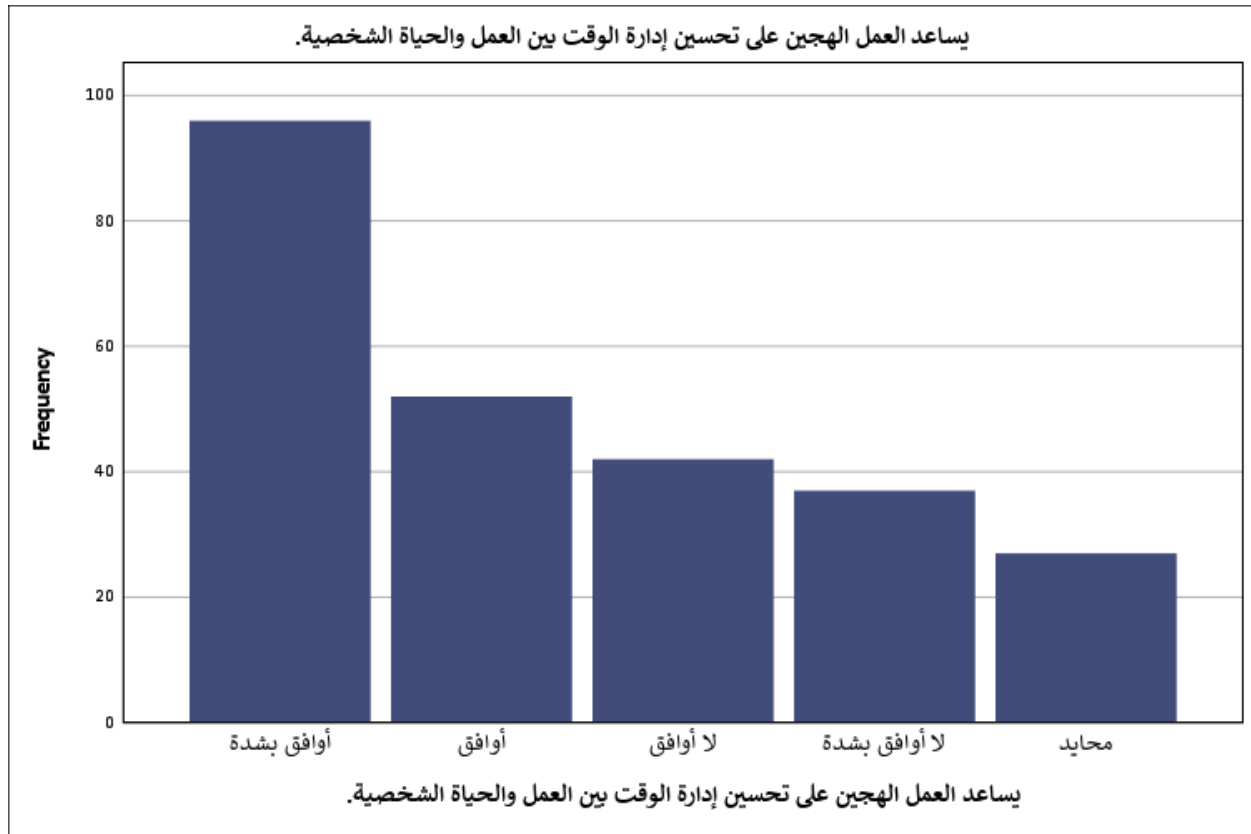
• يساعد العمل الهجين على تحسين إدارة الوقت بين العمل والحياة الشخصية.

توضح البيانات التكرارية الخاصة بعبارة إدارة الوقت كفاءة جيدة يلمسها الموظفون في ظل تطبيق هذا النمط ؛ حيث أبدى ستة وتسعون مشاركاً موافقتهم الشديدة بنسبة وصلت إلى سبعة وثلاثين فاصل ثمانية بالمئة من إجمالي العينة. وافق اثنان وخمسون مستجيباً بنسبة عشرين فاصل خمسة بالمئة؛ بينما عارض اثنان وأربعون فرداً العبارة بنسبة ستة عشر فاصل

خمسة بالمئة واختار سبعة وثلاثون آخرون خيار لا أوافق بشدة بنسبة أربعة عشر فاصل ستة بالمئة. مثلت الفئة المحايدة النسبة الأقل بواقع سبعة وعشرين تكراراً وما يعادل عشرة فاصل ستة بالمئة. يشير المتوسط الحسابي المسجل وقدره ثلاثة فاصل خمسين إلى اتجاه إيجابي متوازن؛ لكن قيمة الانحراف المعياري البالغة واحد فاصل أربعمئة وتسعين تعكس تبايناً واضحاً في القدرات الشخصية على تنظيم الجداول الزمنية. قد يعود هذا التشتت إلى الفروق الفردية في مهارات إدارة الوقت أو تباين الالتزامات الأسرية للموظفين؛ فبينما ينجح البعض في استغلال ساعات غياب التنقل لترتيب حياتهم قد يواجه آخرون تداخلاً وصعوبة في وضع حدود فاصلة بين الواجبات المهنية والالتزامات العائلية داخل المنزل.

| يساعد العمل الهجين على تحسين إدارة الوقت بين العمل والحياة الشخصية. |               |         |           |               |       |
|---------------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                                  | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 37.8                                                                | 37.8          | 37.8    | 96        | أوافق بشدة    | Valid |
| 58.3                                                                | 20.5          | 20.5    | 52        | أوافق         |       |
| 74.8                                                                | 16.5          | 16.5    | 42        | لا أوافق      |       |
| 89.4                                                                | 14.6          | 14.6    | 37        | لا أوافق بشدة |       |
| 100.0                                                               | 10.6          | 10.6    | 27        | محايد         |       |
|                                                                     | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 6 : التحليل الإحصائي لمساعدة العمل الهجين على تحسين إدارة الوقت بين العمل والحياة الشخصية.



شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لمساعدة العمل الهجين على تحسين إدارة الوقت بين العمل والحياة الشخصية.

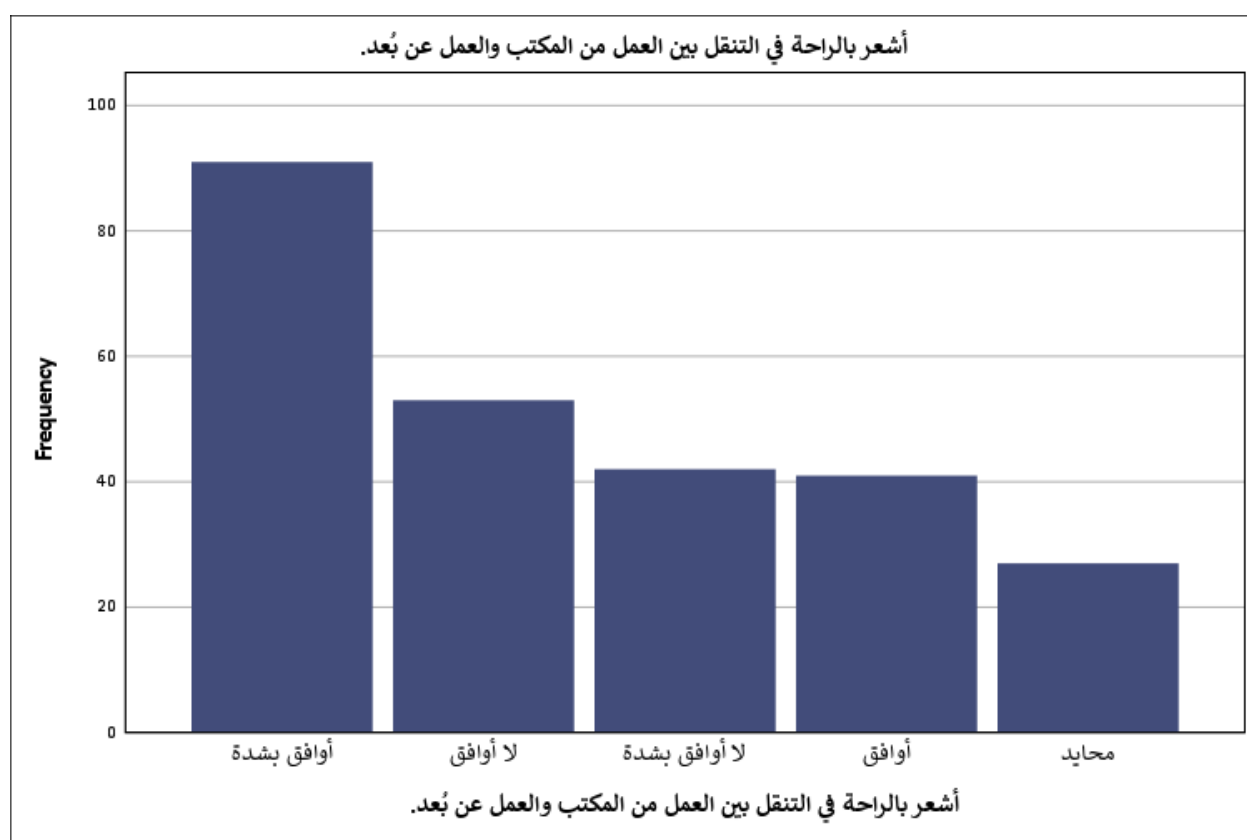
#### • أشعر بالراحة في التنقل بين العمل من المكتب والعمل عن بُعد.

يكشف التوزيع الإحصائي لآراء الموظفين حول مدى ارتياحهم للتنقل التبادلي بين مقر العمل والمنزل عن غلبة الشعور بالارتياح مع وجود تيار معارض لا يستهان به ؛ إذ حصد خيار أوافق بشدة واحد وتسعين تكراراً بنسبة خمسة وثلاثين فاصل ثمانية بالمئة. جاء خيار لا أوافق في المرتبة الثانية بثلاثة وخمسين تكراراً بنسبة عشرين فاصل تسعة بالمئة؛ يليه خيار لا أوافق بشدة بواقع اثنين وأربعين مستجيباً ونسبة ستة عشر فاصل خمسة بالمئة. تقارب خيار أوافق مع التوجهات السابقة مسجلاً واحداً وأربعين تكراراً ونسبة ستة عشر فاصل واحد بالمئة؛ في حين توقف الحياد عند سبعة وعشرين موظفاً بنسبة عشرة فاصل ستة بالمئة. يبلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة ثلاثة فاصل أربعة وثلاثين مع انحراف معياري يقدر ب واحد فاصل خمسمئة وستة وثلاثين ؛ هذا التباين المرتفع في الاستجابات يجسد التحدي اللوجستي والنفسي الذي يفرضه النمط الهجين. ربما يرتبط هذا الشعور بمدى جاهزية الموظف وتوفير بيئة عمل ملائمة في مكانين مختلفين؛ فالاستقرار المكاني يمثل قيمة نفسية لبعض الأفراد تجعل نقل الملفات والمهام اليومية مصدراً لعدم الارتياح بينما يراه الآخرون تجديداً يكسر روتين العمل

التقليدي.

| أشعر بالراحة في التنقل بين العمل من المكتب والعمل عن بُعد. |               |         |           |               |       |
|------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                         | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 35.8                                                       | 35.8          | 35.8    | 91        | أوافق بشدة    | Valid |
| 56.7                                                       | 20.9          | 20.9    | 53        | لا أوافق      |       |
| 73.2                                                       | 16.5          | 16.5    | 42        | لا أوافق بشدة |       |
| 89.4                                                       | 16.1          | 16.1    | 41        | أوافق         |       |
| 100.0                                                      | 10.6          | 10.6    | 27        | محايد         |       |
|                                                            | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 7 : التحليل الإحصائي للشعور بالراحة في التنقل بين العمل من المكتب والعمل عن بُعد.



شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني للشعور بالراحة في التنقل بين العمل من المكتب والعمل عن بُعد.

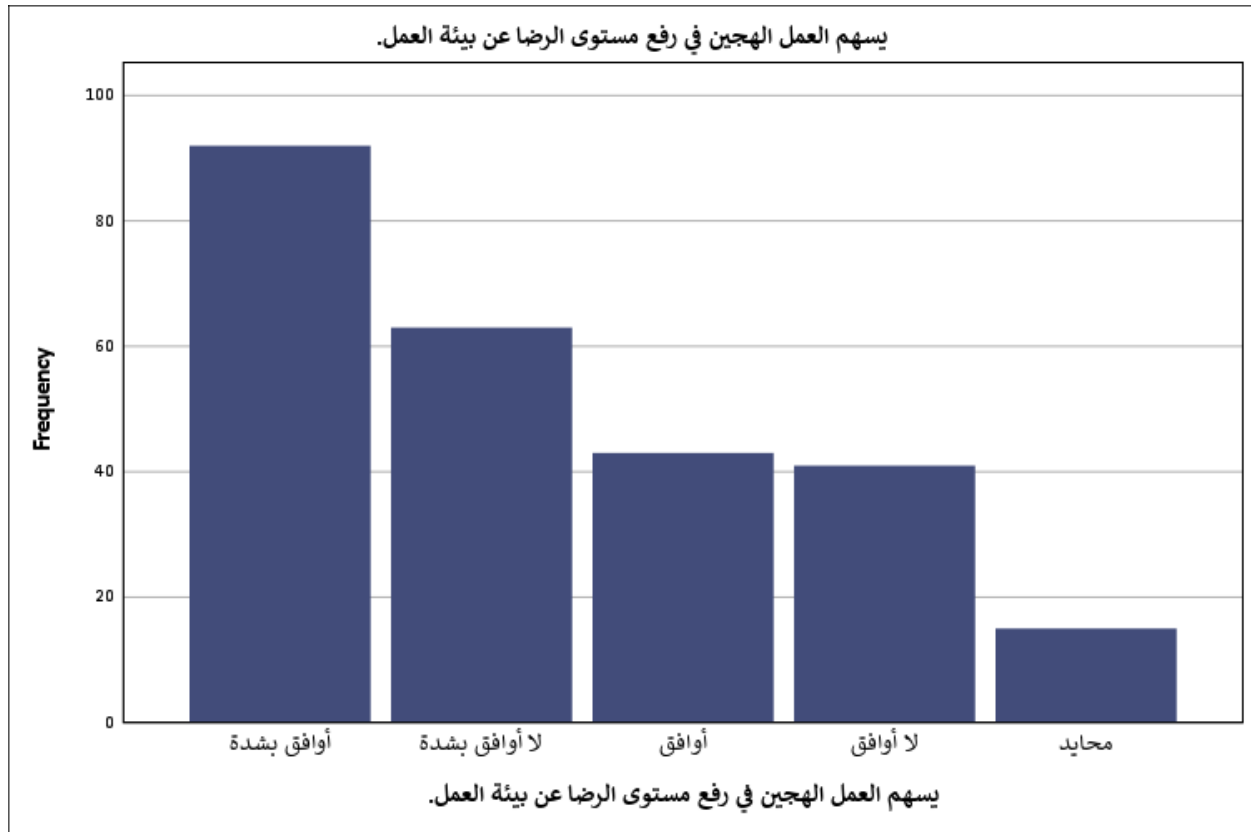
• يسهم العمل الهجين في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل.

تظهر نتائج الاستبيان المتعلقة بأثر النمط الهجين على الرضا عن بيئة العمل انقساماً واضحاً وتوزيعاً مستقطباً بين التأييد الشديد والمعارضة الشديدة ؛ حيث اختار اثنان وتسعون فرداً خيار أوافق بشدة بنسبة ستة وثلاثين فاصل اثنين بالمئة. حل خيار لا أوافق بشدة في المرتبة الثانية مباشرة بواقع ثلاثة وستين مستجيباً ونسبة بلغت أربعة وعشرين فاصل ثمانية بالمئة؛

بينما توزعت بقية الاستجابات بين أوافق بنسبة ستة عشر فاصل تسعة بالمئة ولا أوافق بنسبة ستة عشر فاصل واحد بالمئة. انخفض التكرار الخاص بالفئة المحايدة إلى خمسة عشر فرداً فقط وبنسبة ضئيلة بلغت خمسة فاصل تسعة بالمئة. تعكس القيمة الإحصائية للمتوسط الحسابي البالغة ثلاثة فاصل وعشرين ميلاً طفيفاً نحو الإيجابية؛ ولكن الانحراف المعياري المرتفع البالغ واحد فاصل ستمئة وواحد وخمسين يثبت وجود فجوة كبيرة في تقييم البيئة التنظيمية. يحتمل أن يفسر هذا الاستقطاب بطبيعة الثقافة المؤسسية السائدة؛ فالمؤسسات التي نجحت في خلق بيئة افتراضية تفاعلية وداعمة حصدت رضا وظيفياً عالياً من موظفيها في حين تسبب غياب التواصل المباشر في بيئات أخرى في شعور الموظفين بالعزلة التنظيمية وتراجع الرضا.

| يسهم العمل الهجين في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل. |               |         |           |               |       |
|-----------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                  | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 36.2                                                | 36.2          | 36.2    | 92        | أوافق بشدة    | Valid |
| 61.0                                                | 24.8          | 24.8    | 63        | لا أوافق بشدة |       |
| 78.0                                                | 16.9          | 16.9    | 43        | أوافق         |       |
| 94.1                                                | 16.1          | 16.1    | 41        | لا أوافق      |       |
| 100.0                                               | 5.9           | 5.9     | 15        | محايد         |       |
|                                                     | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 8 : التحليل الإحصائي لمساهمة العمل الهجين في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل.



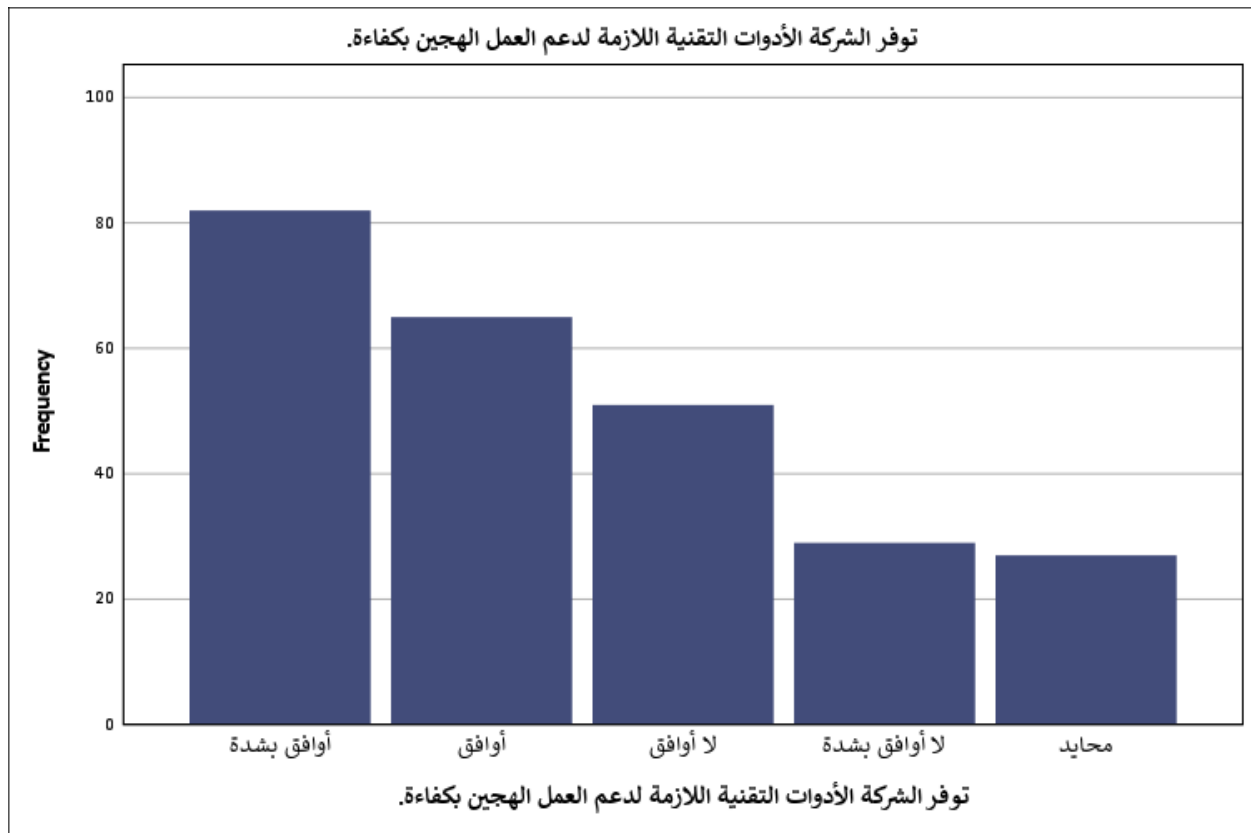
شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لمساهمة العمل الهجين في رفع مستوى الرضا عن بيئة العمل.

- توفر الشركة الأدوات التقنية اللازمة لدعم العمل الهجين بكفاءة.

تشير القراءات الإحصائية الخاصة بمدى توفر البنية التحتية والأدوات التقنية إلى تقييم إيجابي عام للجهود المؤسسية المبذولة في هذا الجانب ؛ حيث أبدى اثنان وثمانون موظفاً موافقتهم الشديدة بنسبة اثنين وثلاثين فاصل ثلاثة بالمئة من العينة. وافق خمسة وستون مستجيباً بنسبة خمسة وعشرين فاصل ستة بالمئة؛ مما يرفع نسبة التأييد الإجمالية إلى أكثر من نصف العينة. عارض العبارة واحد وخمسون فرداً بنسبة عشرين فاصل واحد بالمئة؛ في حين اختار تسعة وعشرون خيار لا أوافق بشدة بنسبة أحد عشر فاصل أربعة بالمئة وبقي سبعة وعشرون في منطقة الحياد بنسبة عشرة فاصل ستة بالمئة. يستقر المتوسط الحسابي عند قيمة ثلاثة فاصل سبعة وأربعين مع انحراف معياري يقدر بواحد فاصل أربعمئة وعشرة. تدل هذه النتائج على أن الشركات تبذل جهوداً ملموسة في توفير البرمجيات والأجهزة؛ لكن التشتت في الآراء قد يعود إلى تفاوت الاحتياجات التقنية بين الأقسام المختلفة؛ فالأقسام الفنية والهندسية قد تحتاج أدوات وسرعات ربط تتجاوز ما يحتاجه الموظف الإداري العادي؛ مما يجعل الكفاءة التقنية متفاوتة بحسب متطلبات التخصص الوظيفي.

| توفر الشركة الأدوات التقنية اللازمة لدعم العمل الهجين بكفاءة. |               |         |           |               |       |
|---------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                            | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 32.3                                                          | 32.3          | 32.3    | 82        | أوافق بشدة    | Valid |
| 57.9                                                          | 25.6          | 25.6    | 65        | أوافق         |       |
| 78.0                                                          | 20.1          | 20.1    | 51        | لا أوافق      |       |
| 89.4                                                          | 11.4          | 11.4    | 29        | لا أوافق بشدة |       |
| 100.0                                                         | 10.6          | 10.6    | 27        | محايد         |       |
|                                                               | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 9 : التحليل الإحصائي لتوفير الشركة الأدوات التقنية اللازمة لدعم العمل الهجين بكفاءة.



شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لتوفير الشركة الأدوات التقنية اللازمة لدعم العمل الهجين بكفاءة.

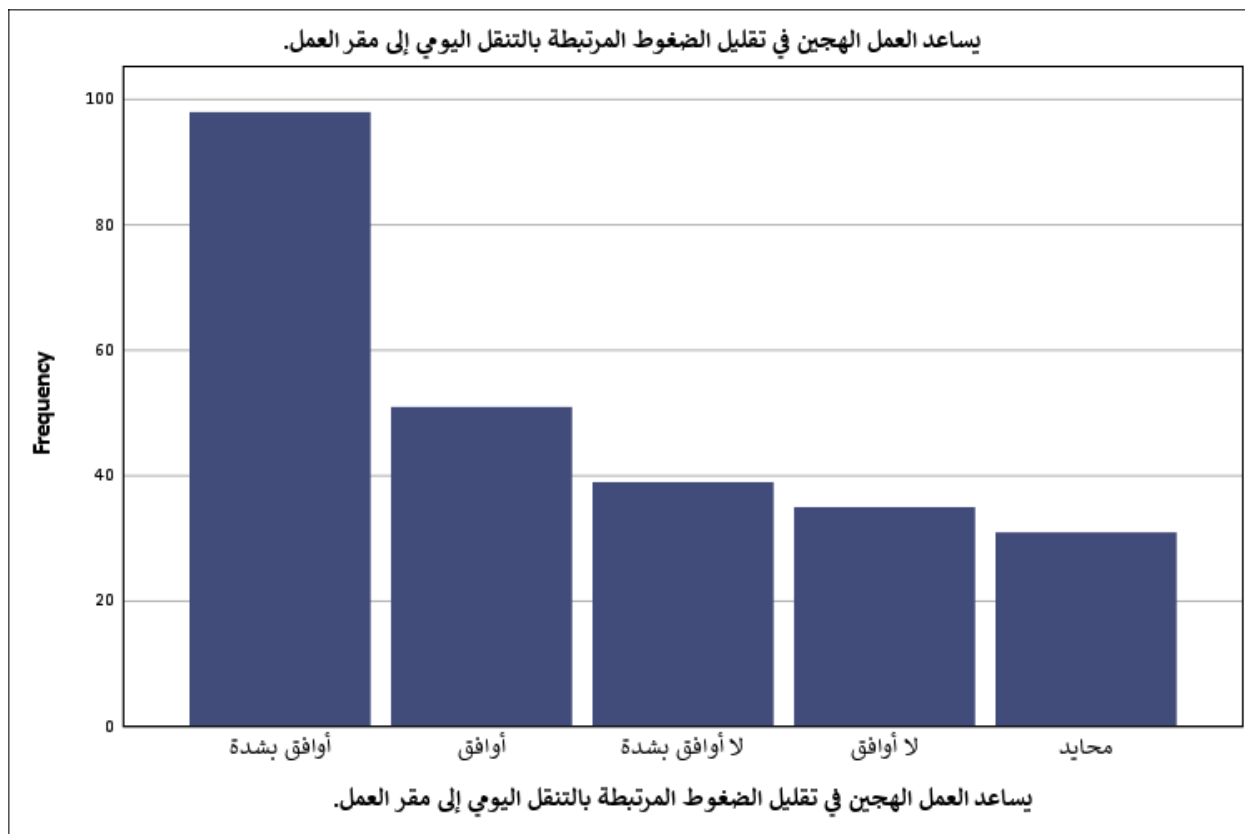
- يساعد العمل الهجين في تقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل اليومي إلى مقر العمل.

يسجل المحور المتعلق بتقليل ضغوط التنقل اليومي أعلى نسب الموافقة الشديدة بين أفراد العينة الإحصائية ؛ إذ وافق بشدة ثمانية وتسعون مستجيباً بنسبة بلغت ثمانية وثلاثين فاصل ستة بالمئة من الإجمالي. حل خيار أوافق ثانياً بتكرار بلغ واحداً وخمسين موظفاً ونسبة عشرين فاصل واحد بالمئة؛ بينما عارض تسعة وثلاثون فرداً بشدة بنسبة خمسة عشر فاصل أربعة بالمئة وخمسة وثلاثون آخرون بخيار لا أوافق بنسبة ثلاثة عشر فاصل ثمانية بالمئة. التزم واحد وثلاثون مشاركاً موقف الحياد

بنسبة اثني عشر فاصل اثنين بالمئة. تعكس هذه التوزيعات متوسطاً حسابياً مرتفعاً قدره ثلاثة فاصل ثلاثة وخمسين وهو الأعلى بين العبارات الوصفية؛ وترافقه قيمة انحراف معياري تبلغ واحداً فاصل أربعمئة واثنين وتسعين. تبدو الدلالة الواقعية لهذا الرقم واضحة وجلية في تخفيف العبء الجسدي والنفسي والمادي المصاحب للازدحام المروري اليومي؛ فالعمل من المنزل لأيام محددة يمنح الموظفين راحة وفترات استرخاء تنعكس إيجاباً على مخزونهم العاطفي والذهني؛ غير أن التشتت يشير مجدداً إلى أن الموظفين القاطنين بالقرب من مقرات العمل قد لا يلمسون هذا الأثر بذات القوة التي يشعر بها سكان المناطق البعيدة.

| يساعد العمل الهجين في تقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل اليومي إلى مقر العمل. |               |         |           |               |       |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                                        | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 38.6                                                                      | 38.6          | 38.6    | 98        | أوافق بشدة    | Valid |
| 58.7                                                                      | 20.1          | 20.1    | 51        | أوافق         |       |
| 74.0                                                                      | 15.4          | 15.4    | 39        | لا أوافق بشدة |       |
| 87.8                                                                      | 13.8          | 13.8    | 35        | لا أوافق      |       |
| 100.0                                                                     | 12.2          | 12.2    | 31        | محايد         |       |
|                                                                           | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 10 : التحليل الإحصائي لمساعدة العمل الهجين في تقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل اليومي إلى مقر العمل.



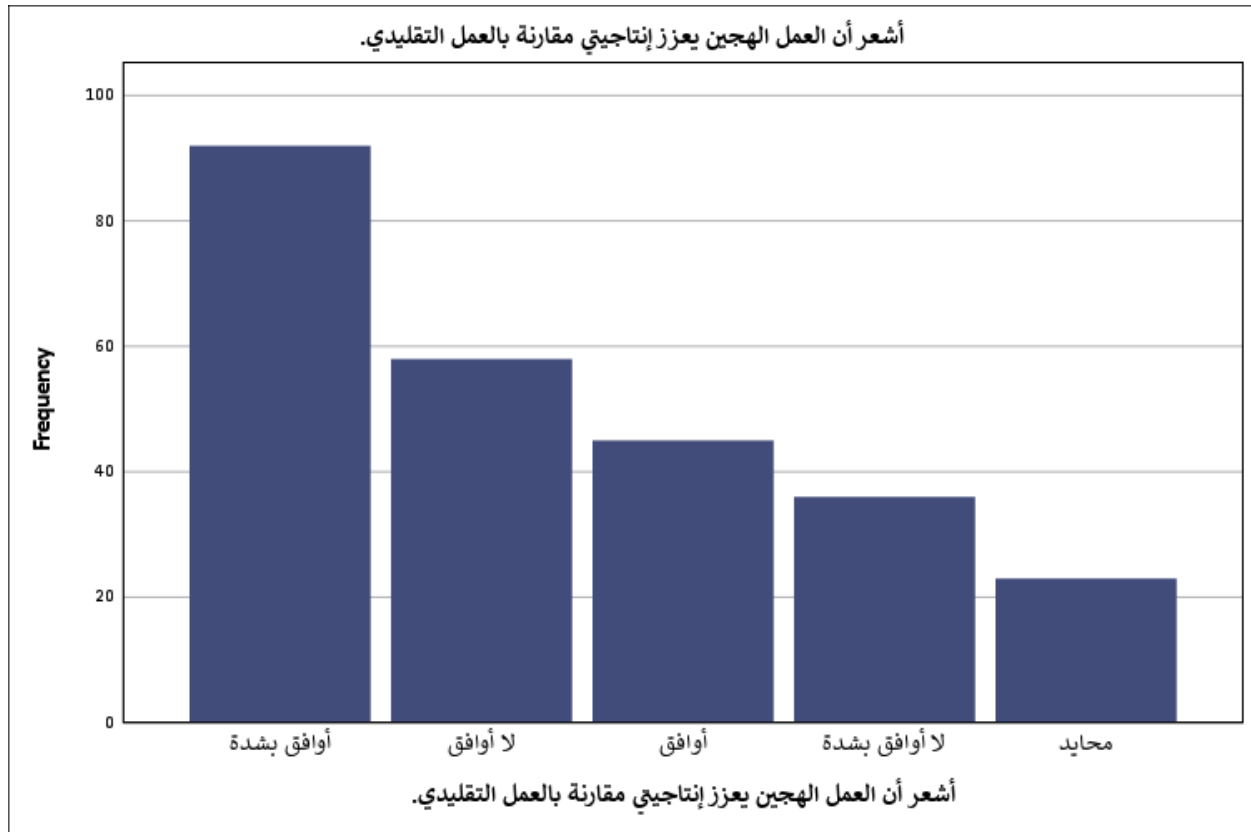
شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لمساعدة العمل الهجين في تقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل اليومي إلى مقر العمل.

• أشعر أن العمل الهجين يعزز إنتاجيتي مقارنة بالعمل التقليدي.

تكشف استجابات عينة الموظفين حول انعكاس النمط الهجين على معدلات الإنتاجية الفردية عن ميل واضح نحو الإيجابية والاعتقاد بجدوى النظام ؛ حيث عبر اثنان وتسعون مستجيباً عن موافقتهم الشديدة بنسبة ستة وثلاثين فاصل اثنين بالمئة. جاء خيار لا أوافق في المرتبة الثانية بثمانية وخمسين تكراراً ونسبة اثنين وعشرين فاصل ثمانية بالمئة؛ يليه خيار أوافق بواقع خمسة وأربعين فرداً ونسبة سبعة عشر فاصل سبعة بالمئة. رفض العبارة تماماً ستة وثلاثون موظفاً بنسبة أربعة عشر فاصل اثنين بالمئة وتوقف الحياد عند ثلاثة وعشرين فرداً بنسبة تسعة فاصل واحد بالمئة. يسجل المتوسط الحسابي قيمة ثلاثة فاصل تسعة وثلاثين وانحرافاً معيارياً مقداره واحد فاصل خمسمئة وتسعة. يشير هذا التباين التوزيعي إلى أن الإنتاجية في البيئة الهجينة ليست قالباً ثابتاً؛ بل هي نتاج تكامل مهارات الموظف الذاتية مع طبيعة عمله؛ فالموظفون الذين يمتلكون دافعية داخلية وقدرة على التركيز دون رقابة مباشرة يلمسون قفزة في إنتاجيتهم؛ بينما قد يتأثر أداء الموظفين الذين يحتاجون إلى توجيه مستمر ومتابعة حثيثة من قبل الرؤساء التنفيذيين.

| أشعر أن العمل الهجين يعزز إنتاجيتي مقارنة بالعمل التقليدي. |               |         |           |               |       |
|------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                         | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 36.2                                                       | 36.2          | 36.2    | 92        | أوافق بشدة    | Valid |
| 59.1                                                       | 22.8          | 22.8    | 58        | لا أوافق      |       |
| 76.8                                                       | 17.7          | 17.7    | 45        | أوافق         |       |
| 90.9                                                       | 14.2          | 14.2    | 36        | لا أوافق بشدة |       |
| 100.0                                                      | 9.1           | 9.1     | 23        | محايد         |       |
|                                                            | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 11 : التحليل الإحصائي للشعور أن العمل الهجين يعزز إنتاجيتي مقارنة بالعمل التقليدي.



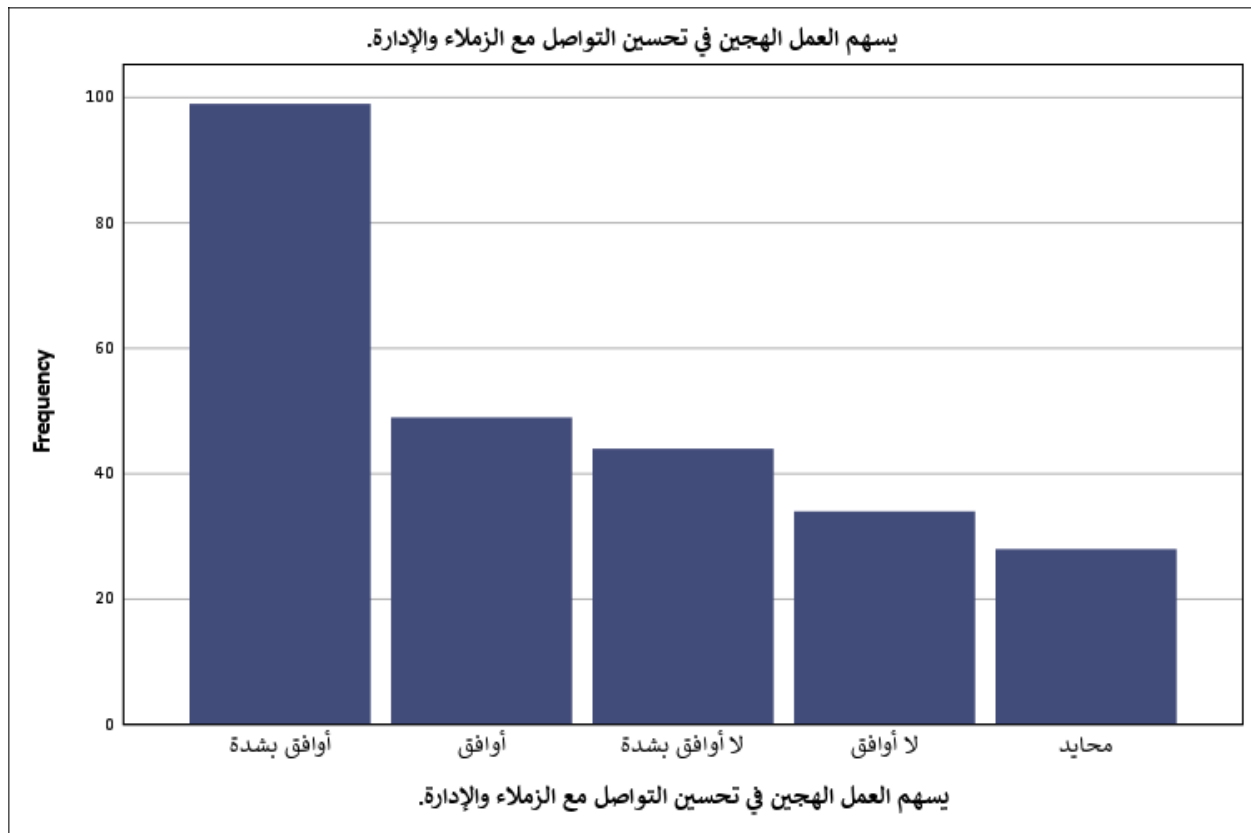
شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني للشعور أن العمل الهجين يعزز إنتاجيتي مقارنة بالعمل التقليدي.

#### • يسهم العمل الهجين في تحسين التواصل مع الزملاء والإدارة.

توضح التكرارات المرتبطة بفاعلية وجوانب التواصل التنظيمي في ظل العمل الهجين توزيعاً يميل نحو تحسن القنوات التفاعلية ؛ حيث صرح تسعة وتسعون موظفاً بموافقتهم الشديدة وبنسبة تسعة وثلاثين بالمئة كاملة من قوام العينة. وافق تسعة وأربعون مستجيباً بنسبة تسعة عشر فاصل ثلاثة بالمئة؛ بينما عارض بشدة أربعة وأربعون فرداً بنسبة سبعة عشر فاصل ثلاثة بالمئة واختار أربعة وثلاثون خيار لا أوافق بنسبة ثلاثة عشر فاصل أربعة بالمئة. استقر الحياد عند ثمانية وعشرين تكراراً ونسبة أحد عشر بالمئة. يبلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة ثلاثة فاصل تسعة وأربعين مع انحراف معياري يقدر بواحد فاصل خمسمئة واثنين وثلاثين. يظهر التشتت الإحصائي تحدي التواصل الافتراضي؛ فالاعتماد على رسائل البريد الإلكتروني وتطبيقات الاجتماعات المرئية قد يختصر الوقت ويحسن التوثيق الإداري للمهام؛ لكنه في الوقت ذاته قد يفتقر إلى الدفء الإنساني والتفاعل العفوي الذي يبني العلاقات الاجتماعية المتينة داخل المؤسسة؛ مما يفسر وجود الشريحة المعارضة التي ترى في العمل التقليدي خياراً أفضل لبناء جسور تواصل قوية ودائمة.

| يسهم العمل الهجين في تحسين التواصل مع الزملاء والإدارة. |               |         |           |               |       |
|---------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                      | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 39.0                                                    | 39.0          | 39.0    | 99        | أوافق بشدة    | Valid |
| 58.3                                                    | 19.3          | 19.3    | 49        | أوافق         |       |
| 75.6                                                    | 17.3          | 17.3    | 44        | لا أوافق بشدة |       |
| 89.0                                                    | 13.4          | 13.4    | 34        | لا أوافق      |       |
| 100.0                                                   | 11.0          | 11.0    | 28        | محايد         |       |
|                                                         | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 12 : التحليل الإحصائي لمساهمة العمل الهجين في تحسين التواصل مع الزملاء والإدارة.



شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لمساهمة العمل الهجين في تحسين التواصل مع الزملاء والإدارة.

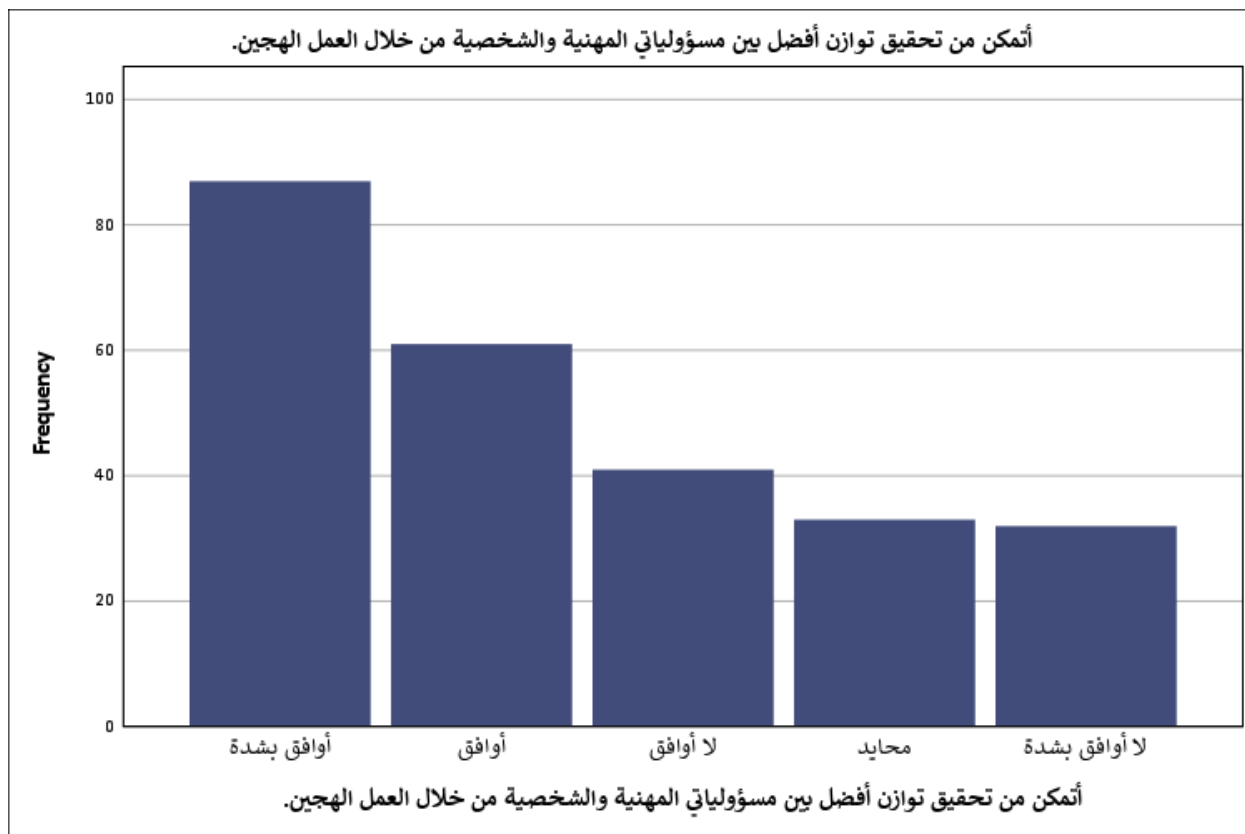
- أتمكن من تحقيق توازن أفضل بين مسؤولياتي المهنية والشخصية من خلال العمل الهجين.

تظهر نتائج تحليل العبارة المتعلقة بالقدرة على إحداث توازن بين متطلبات الوظيفة والالتزامات الذاتية اتجاهًا عامًا مؤيداً للفكرة ؛ حيث جاء خيار أوافق بشدة في المقدمة بواقع سبعة وثمانين تكراراً ونسبة أربعة وثلاثين فاصل ثلاثة بالمئة. حل خيار أوافق في المرتبة الثانية بواحد وستين مستجيباً ونسبة أربعة وعشرين بالمئة؛ بينما عارض العبارة واحد وأربعون فرداً بنسبة ستة عشر فاصل واحد بالمئة. تقارب خيارا محايد ولا أوافق بشدة مسجلين ثلاثة وثلاثين واثنين وثلاثين تكراراً بنسب بلغت

ثلاثة عشر بالمئة واثنى عشر فاصل ستة بالمئة على التوالي. يستقر المتوسط الحسابي عند ثلاثة فاصل واحد وخمسين مع انحراف معياري يبلغ واحداً فاصل مئة واثنين وعشرين. تعبر هذه المؤشرات عن نجاح النمط الهجين في تلبية تطلعات الموظفين الإنسانية؛ إذ إن توفير المرونة المكانية والزمانية يتيح للفرد ترتيب أولوياته الحياتية بشكل أفضل؛ مما يقلل من الصراع القائم بين الأدوار المهنية والأسرية؛ غير أن التشتت الملحوظ يشير إلى أن نجاح هذا التوازن يبقى مشروطاً بقدرة الفرد على وضع حدود صارمة تمنع طغيان الواجبات الوظيفية على المساحات الشخصية.

| أتمكن من تحقيق توازن أفضل بين مسؤولياتي المهنية والشخصية من خلال العمل الهجين. |               |         |           |               |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                                             | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 34.3                                                                           | 34.3          | 34.3    | 87        | أوافق بشدة    | Valid |
| 58.3                                                                           | 24.0          | 24.0    | 61        | أوافق         |       |
| 74.4                                                                           | 16.1          | 16.1    | 41        | لا أوافق      |       |
| 87.4                                                                           | 13.0          | 13.0    | 33        | محايد         |       |
| 100.0                                                                          | 12.6          | 12.6    | 32        | لا أوافق بشدة |       |
|                                                                                | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 13 : التحليل الإحصائي للتمكن من تحقيق توازن أفضل بين مسؤولياتي المهنية والشخصية من خلال العمل الهجين.



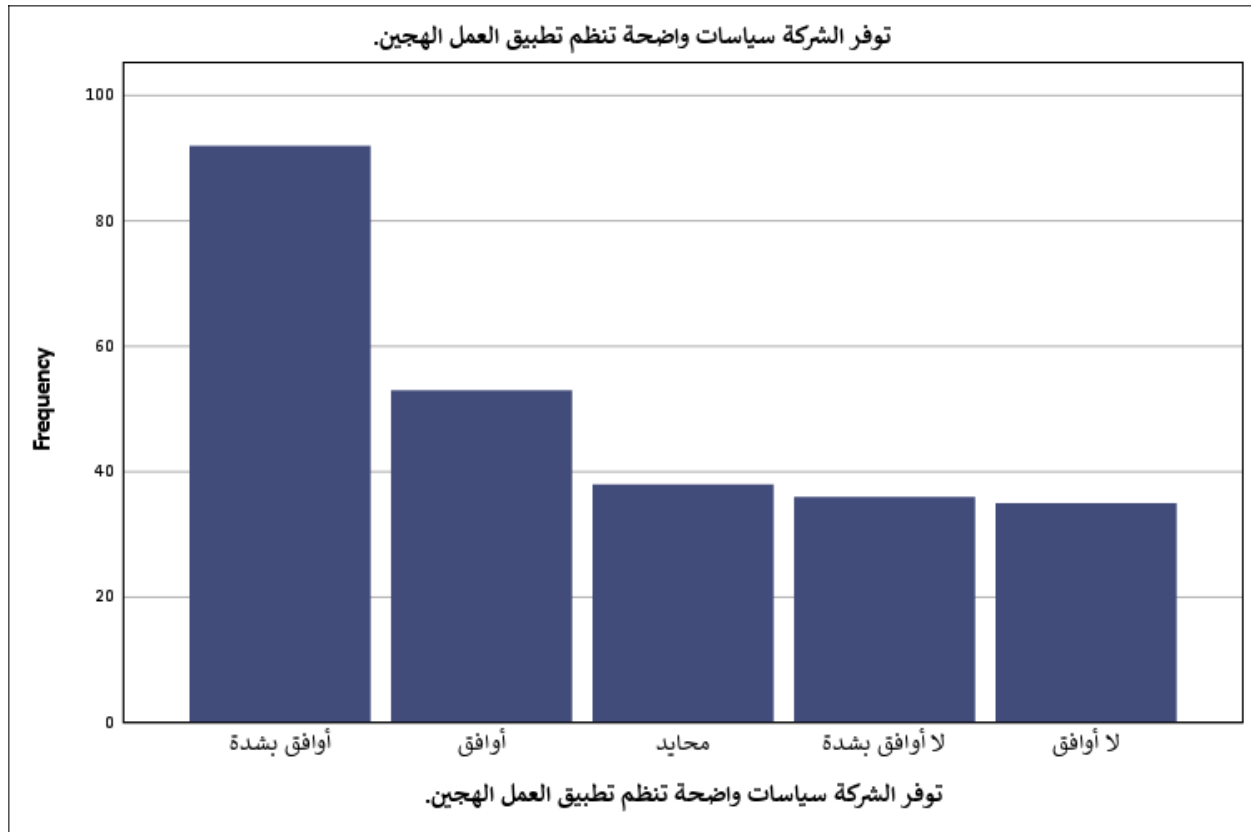
شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني للتمكن من تحقيق توازن أفضل بين مسؤولياتي المهنية والشخصية من خلال العمل الهجين.

• توفر الشركة سياسات واضحة تنظم تطبيق العمل الهجين.

تكشف الاستجابات الموجهة لتقييم الوضوح التشريعي والتنظيمي للسياسات المؤسسية الحاكمة للعمل الهجين عن بيئة تنظيمية جيدة التنظيم في مجملها ؛ حيث وافق بشدة اثنان وتسعون مشاركاً بنسبة ستة وثلاثين فاصل اثنين بالمئة. وافق ثلاثة وخمسون موظفاً بنسبة عشرين فاصل تسعة بالمئة؛ بينما توزع الموقف السلبي والمحايد بنسب متقاربة للغاية شملت الحياد بنسبة خمسة عشر بالمئة ولا أوافق بشدة بنسبة أربعة عشر فاصل اثنين بالمئة ولا أوافق بنسبة ثلاثة عشر فاصل ثمانية بالمئة. يظهر المتوسط الحسابي قيمة قدرها ثلاثة فاصل واحد وخمسين مصحوباً بانحراف معياري يقدر بواحد فاصل مئة واثنين وخمسين. تعني هذه الأرقام أن النسبة الأكبر من الشركات تمتلك أطراً واضحة تحدد أيام العمل عن بُعد وآليات تقييم الأداء؛ ولكن التشتت يطرح احتمالية وجود تفاوت في تطبيق هذه السياسات بين الأقسام المختلفة داخل الشركة الواحدة؛ فقد تمنح بعض الإدارات مرونة أكبر لمتسبمها بناءً على تقديرات المدير المباشر؛ مما يخلق شعوراً بعدم موحدية السياسات أو غموضها لدى فئات معينة من الموظفين.

| توفر الشركة سياسات واضحة تنظم تطبيق العمل الهجين. |               |         |           |               |       |
|---------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 36.2                                              | 36.2          | 36.2    | 92        | أوافق بشدة    | Valid |
| 57.1                                              | 20.9          | 20.9    | 53        | أوافق         |       |
| 72.0                                              | 15.0          | 15.0    | 38        | محايد         |       |
| 86.2                                              | 14.2          | 14.2    | 36        | لا أوافق بشدة |       |
| 100.0                                             | 13.8          | 13.8    | 35        | لا أوافق      |       |
|                                                   | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 14 : التحليل الإحصائي لتوفير الشركة سياسات واضحة تنظم تطبيق العمل الهجين.



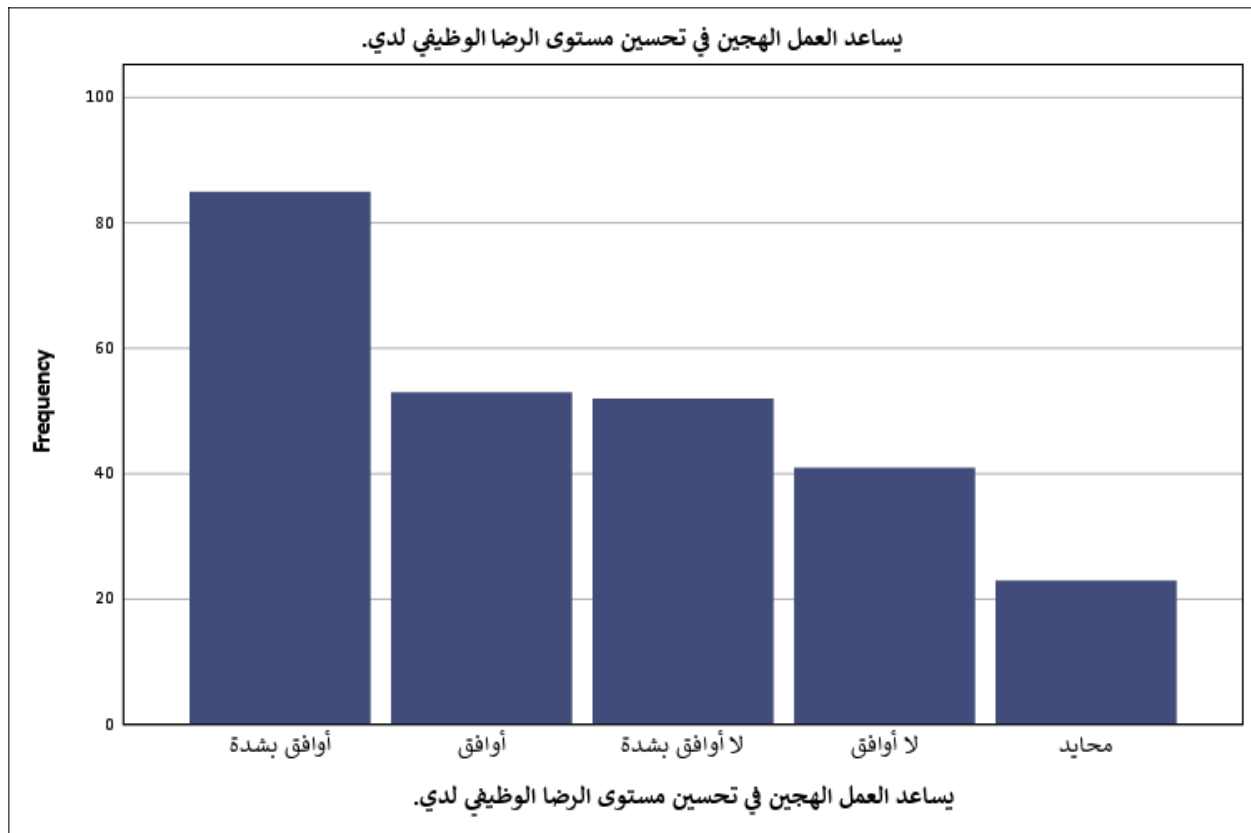
شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لتوفير الشركة سياسات واضحة تنظم تطبيق العمل الهجين.

#### • يساعد العمل الهجين في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدي.

تعكس التوزيعات التكرارية للعبارة المتمحورة حول تحسين مستويات الرضا الوظيفي العام نتيجة إيجابية مائلة نحو القبول مع تشتت ملحوظ في الآراء ؛ حيث اختار خمسة وثمانون مستجيباً خيار أوافق بشدة وبنسبة ثلاثة وثلاثين فاصل خمسة بالمئة. حل خيار أوافق ثانياً بتكرار بلغ ثلاثة وخمسين ونسبة عشرين فاصل تسعة بالمئة؛ ليتلوه مباشرة خيار لا أوافق بشدة ب اثنين وخمسين تكراراً ونسبة عشرين فاصل خمسة بالمئة. سجل خيار لا أوافق واحداً وأربعين تكراراً بنسبة ستة عشر فاصل واحد بالمئة وانحصر الحياد في ثلاثة وعشرين فرداً بنسبة تسعة فاصل واحد بالمئة. يبلغ المتوسط الحسابي ثلاثة فاصل واحد وثلاثين مع انحراف معياري مرتفع يصل إلى واحد فاصل خمسمئة وثلاثة وستين. يترجم هذا الاستقطاب الإحصائي حقيقة أن الرضا الوظيفي مفهوم معقد ومتعدد الأبعاد ولا يمكن لنمط العمل بمفرده أن يشكله؛ فالعمل الهجين يساهم في رفع الرضا من خلال المرونة وتقليل الضغوط؛ لكن العوامل الأخرى كالأجور والاستقرار المهني وفرص الترقى تظل مؤثرة بقوة؛ مما يجعل الموظفين ينقسمون في ربط رضاهم الإجمالي بهذا النمط الحياتي الجديد.

| يساعد العمل الهجين في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدي. |               |         |           |               |       |
|------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                   | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 33.5                                                 | 33.5          | 33.5    | 85        | أوافق بشدة    | Valid |
| 54.3                                                 | 20.9          | 20.9    | 53        | أوافق         |       |
| 74.8                                                 | 20.5          | 20.5    | 52        | لا أوافق بشدة |       |
| 90.9                                                 | 16.1          | 16.1    | 41        | لا أوافق      |       |
| 100.0                                                | 9.1           | 9.1     | 23        | محايد         |       |
|                                                      | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 15 : التحليل الإحصائي لمساعدة العمل الهجين في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدي.



شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لمساعدة العمل الهجين في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدي.

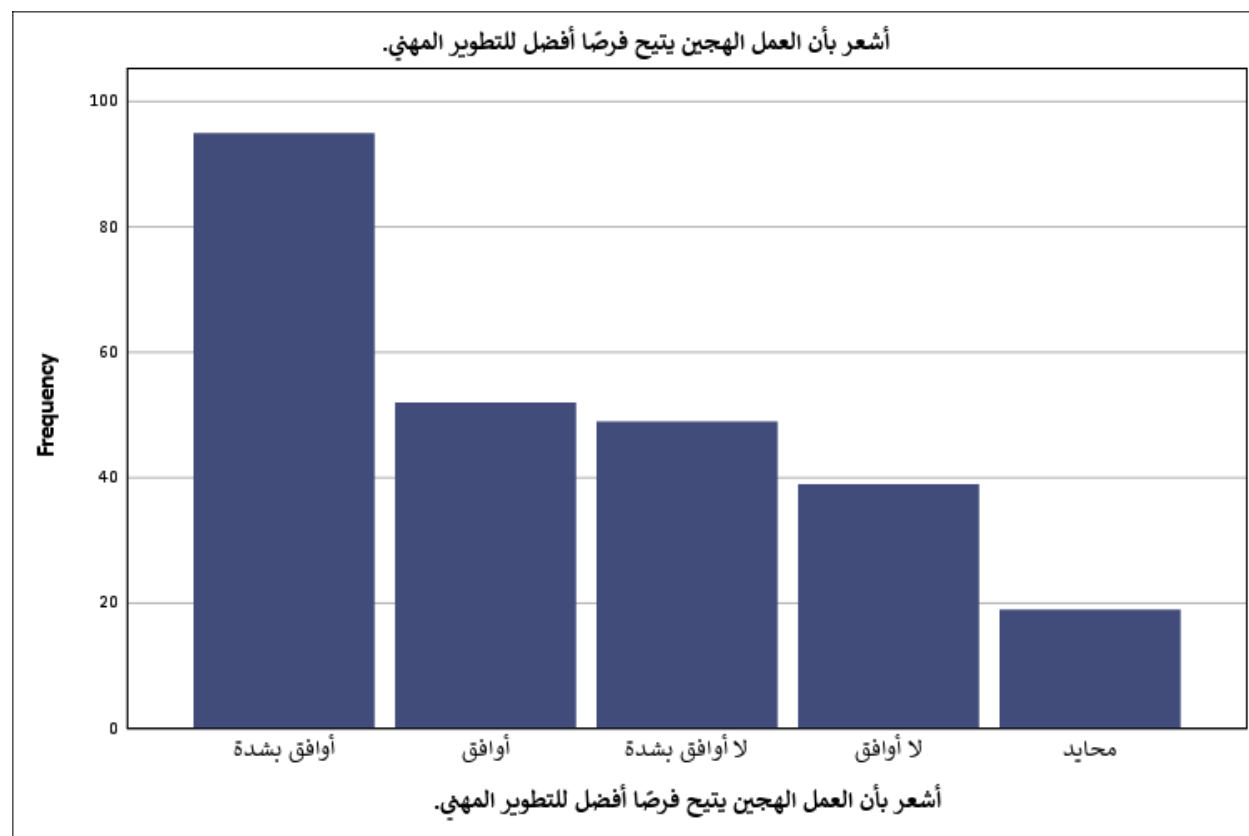
#### • أشعر بأن العمل الهجين يتيح فرصاً أفضل للتطوير المهني.

تظهر القراءات المرتبطة بفرص النمو والتطور المهني في بيئة العمل الهجين اتجاهًا عامًا يرى في هذا النظام نافذة جيدة للارتقاء بالمهارات ؛ حيث وافق بشدة خمسة وتسعون فرداً بنسبة سبعة وثلاثين فاصل أربعة بالمئة. سجل خيار أوافق اثنين وخمسين تكراراً بنسبة عشرين فاصل خمسة بالمئة؛ بينما عارض بشدة تسعة وأربعون مستجيباً بنسبة تسعة عشر فاصل ثلاثة بالمئة وعارض بـ لا أوافق تسعة وثلاثون فرداً بنسبة خمسة عشر فاصل أربعة بالمئة. انخفضت فئة المحايد إلى تسعة عشر تكراراً

فقط بنسبة سبعة فاصل خمسة بالمئة. يستقر المتوسط الحسابي للعبارة عند ثلاثة فاصل واحد وأربعين وانحراف معياري مقداره واحد فاصل خمسمئة وسبعون. يحتمل أن يفسر التوجه المؤيد بتوفر مساحات زمنية أكبر للموظفين تمكنهم من الالتحاق بالدورات التدريبية الذاتية والقراءة التخصصية نتيجة توفير وقت التنقل؛ في حين قد تشعر الفئة المعارضة بأن الغياب الجزئي عن مقر العمل يقلل من فرص التعلم المباشر بالمحاكاة والتوجيه الفوري من القادة؛ مما قد يؤثر سلباً في تصورهم لفرص الترقى والبروز المهني التقليدي.

| أشعر بأن العمل الهجين يتيح فرصاً أفضل للتطوير المهني. |               |         |           |               |       |
|-------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                    | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 37.4                                                  | 37.4          | 37.4    | 95        | أوافق بشدة    | Valid |
| 57.9                                                  | 20.5          | 20.5    | 52        | أوافق         |       |
| 77.2                                                  | 19.3          | 19.3    | 49        | لا أوافق بشدة |       |
| 92.5                                                  | 15.4          | 15.4    | 39        | لا أوافق      |       |
| 100.0                                                 | 7.5           | 7.5     | 19        | محايد         |       |
|                                                       | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 16 : التحليل الإحصائي للشعور بأن العمل الهجين يتيح فرصاً أفضل للتطوير المهني.



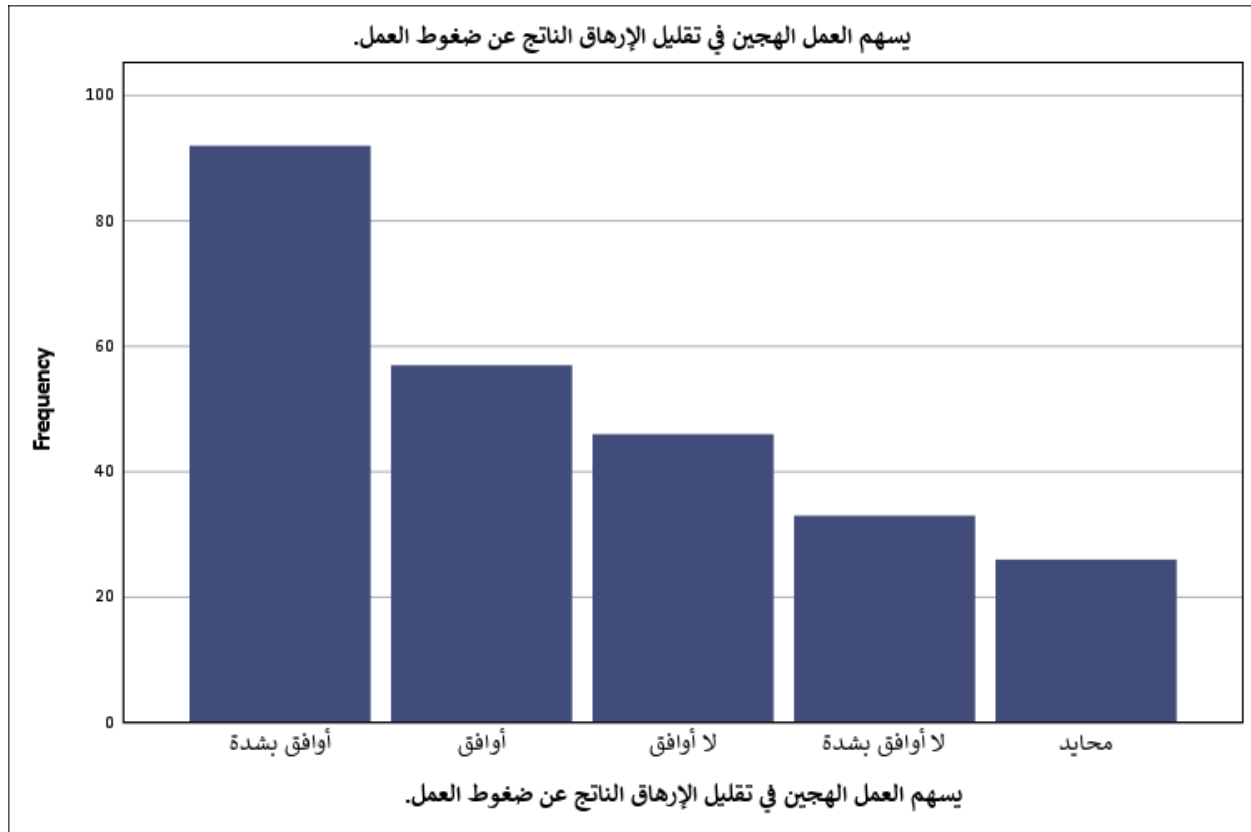
شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني للشعور بأن العمل الهجين يتيح فرصاً أفضل للتطوير المهني.

• يسهم العمل الهجين في تقليل الإرهاق الناتج عن ضغوط العمل.

تكشف البيانات الإحصائية الخاصة بمدى إسهام النمط الهجين في خفض مستويات الإرهاق المهني عن تفاؤل عام وملحوظ بين المشاركين؛ حيث عبر اثنان وتسعون مستجيباً عن موافقتهم الشديدة بنسبة ستة وثلاثين فاصل اثنين بالمئة. وافق سبعة وخمسون موظفاً بنسبة اثنين وعشرين فاصل أربعة بالمئة؛ بينما عارض ستة وأربعون فرداً بنسبة ثمانية عشر فاصل واحد بالمئة واختار ثلاثة وثلاثون خيار لا أوافق بشدة بنسبة ثلاثة عشر بالمئة. مثل المحايدون ستة وعشرين تكراراً بنسبة عشرة فاصل اثنين بالمئة. يسجل المتوسط الحسابي قيمة جيدة تبلغ ثلاثة فاصل واحد وخمسين مع انحراف معياري يقدر بواحد فاصل مئة وثمانية وخمسين. تدعم هذه النتيجة الفرضيات النفسية التي تفيد بأن منح الموظف سلطة اختيار مكان عمله يعزز من طاقته الحيوية ويحميه من الاحتراق الوظيفي؛ فالعمل من المنزل يتيح فترات راحة قصيرة وبيئة أقل توتراً؛ لكن التشتت القائم يشير إلى أن بعض الموظفين قد يواجهون ضغوطاً من نوع آخر؛ كزيادة أعباء العمل الرقمي وتوقع الإدارة للاستجابة الفورية خارج الساعات الرسمية؛ مما يفسر استمرار شعورهم بالإرهاق.

| يسهم العمل الهجين في تقليل الإرهاق الناتج عن ضغوط العمل. |               |         |           |               |       |
|----------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                       | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 36.2                                                     | 36.2          | 36.2    | 92        | أوافق بشدة    | Valid |
| 58.7                                                     | 22.4          | 22.4    | 57        | أوافق         |       |
| 76.8                                                     | 18.1          | 18.1    | 46        | لا أوافق      |       |
| 89.8                                                     | 13.0          | 13.0    | 33        | لا أوافق بشدة |       |
| 100.0                                                    | 10.2          | 10.2    | 26        | محايد         |       |
|                                                          | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 17 : التحليل الإحصائي لمساهمة العمل الهجين في تقليل الإرهاق الناتج عن ضغوط العمل.



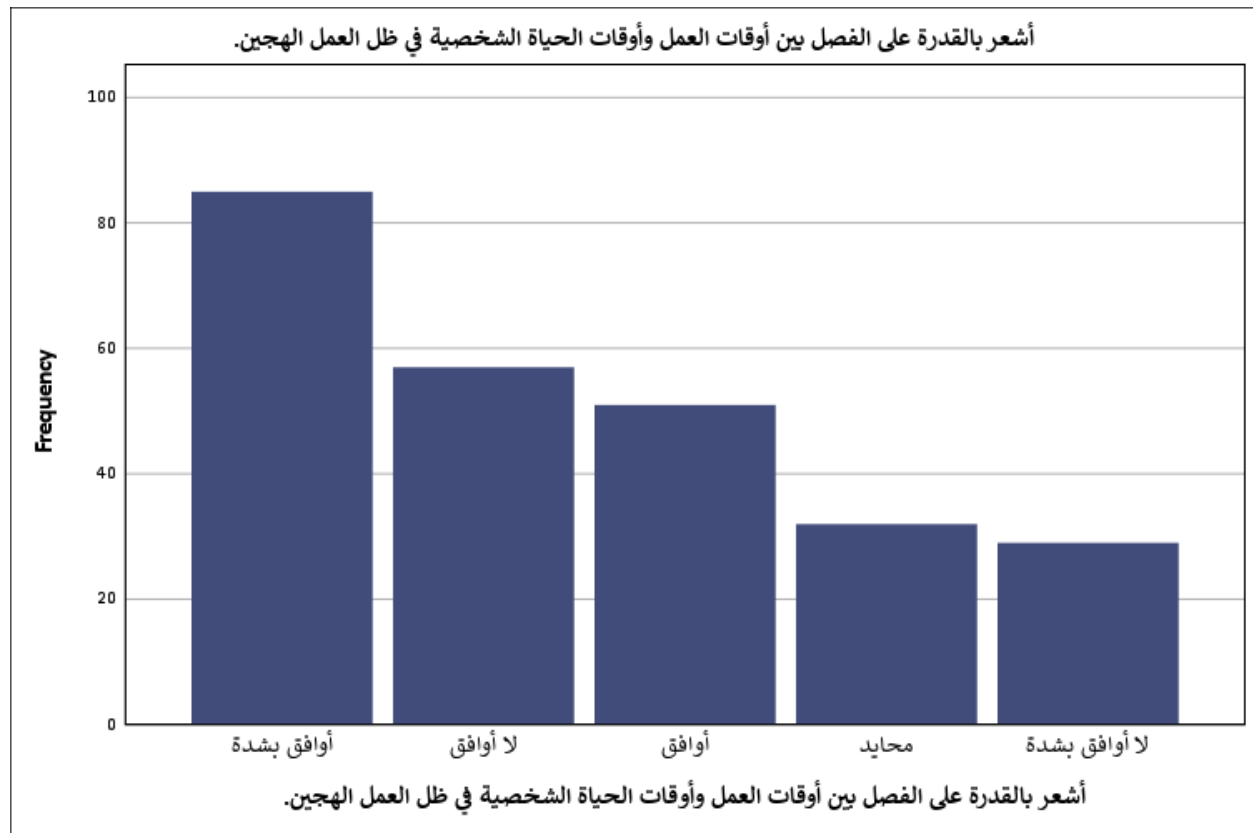
شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لمساهمة العمل الهجين في تقليل الإرهاق الناتج عن ضغوط العمل.

- أشعر بالقدرة على الفصل بين أوقات العمل وأوقات الحياة الشخصية في ظل العمل الهجين.

توضح التوزيعات التكرارية للمحور الحرج المتعلق بوضع حدود فاصلة بين الحياة المهنية والخاصة انقساماً متوازناً يظهر صعوبة التحدي الذاتي ؛ حيث وافق بشدة خمسة وثمانون فرداً بنسبة ثلاثة وثلاثين فاصل خمسة بالمئة. حل خيار لا أوافق ثانياً بواقع سبعة وخمسين مستجيباً ونسبة اثنين وعشرين فاصل أربعة بالمئة؛ ليليه مباشرة خيار أوافق بـ واحد وخمسين تكراراً ونسبة عشرين فاصل واحد بالمئة. التزم اثنان وثلاثون مشاركاً موقف الحياد بنسبة اثني عشر فاصل ستة بالمئة وعارض بشدة تسعة وعشرون فرداً بنسبة أحد عشر فاصل أربعة بالمئة. يبلغ المتوسط الحسابي ثلاثة فاصل اثنين وأربعين مترافقاً مع انحراف معياري قدره واحد فاصل مئة وثلاثة وثلاثون. تعكس هذه الأرقام واقعاً يتوقف تماماً على النضج التنظيمي والمهارات السلوكية للموظف؛ فالتواجد في المنزل لعدة أيام يجعل الفصل الذهني والمكاني غاية في الصعوبة بسبب تداخل الغرف والأوقات؛ مما يؤدي بالضرورة إلى شعور شريحة واسعة بعدم القدرة على الفصل وتجذر الإحساس بالارتباط الدائم بالعمل طوال اليوم.

| أشعر بالقدرة على الفصل بين أوقات العمل وأوقات الحياة الشخصية في ظل العمل الهجين. |               |         |           |               |       |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                                               | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 33.5                                                                             | 33.5          | 33.5    | 85        | أوافق بشدة    | Valid |
| 55.9                                                                             | 22.4          | 22.4    | 57        | لا أوافق      |       |
| 76.0                                                                             | 20.1          | 20.1    | 51        | أوافق         |       |
| 88.6                                                                             | 12.6          | 12.6    | 32        | محايد         |       |
| 100.0                                                                            | 11.4          | 11.4    | 29        | لا أوافق بشدة |       |
|                                                                                  | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 18 : التحليل الإحصائي للشعور بالقدرة على الفصل بين أوقات العمل وأوقات الحياة الشخصية في ظل العمل الهجين.



شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني للشعور بالقدرة على الفصل بين أوقات العمل وأوقات الحياة الشخصية في ظل العمل الهجين.

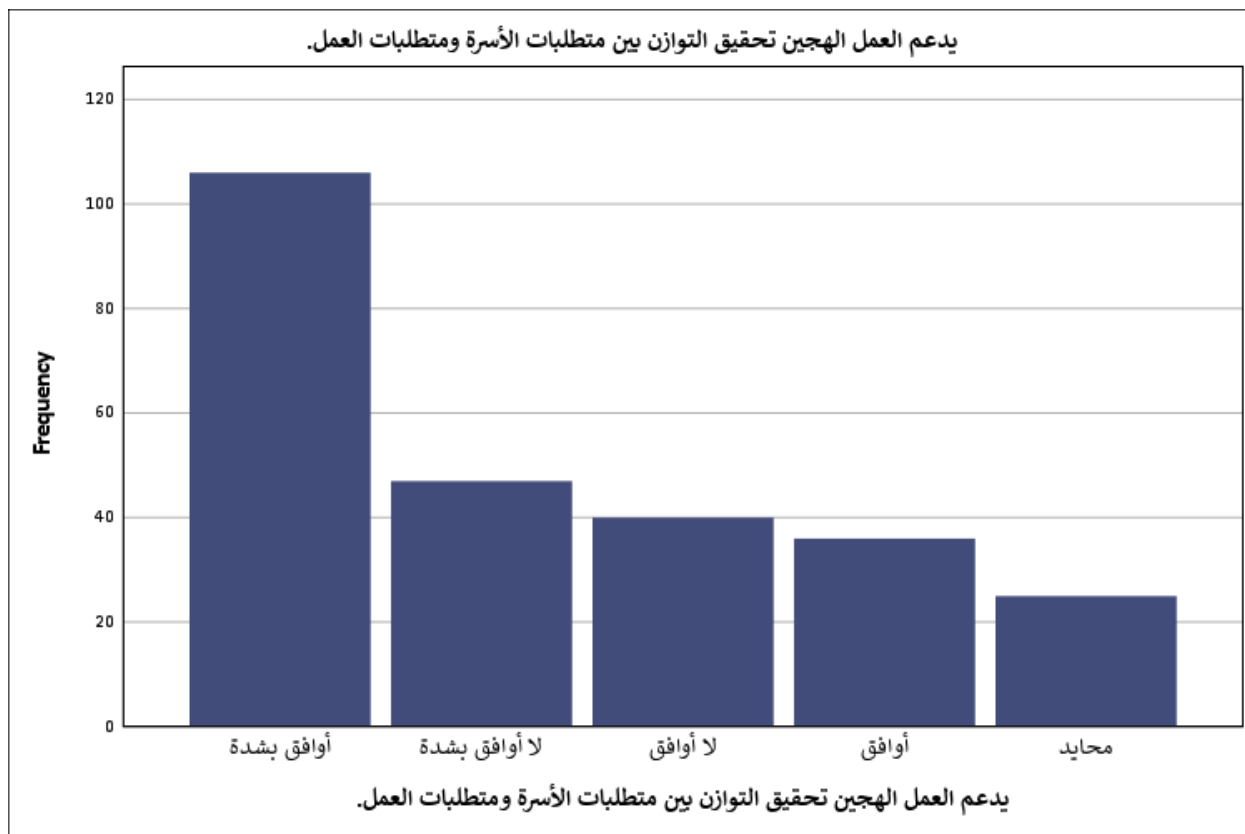
• يدعم العمل الهجين تحقيق التوازن بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل.

تسجل الاستجابات الموجهة نحو تقييم الدعم الأسري الذي يقدمه نظام العمل الهجين أعلى تكرار للموافقة الشديدة في الدراسة بأكملها ؛ حيث أبدا مئة وستة من الموظفين موافقتهم التامة بنسبة بلغت واحداً وأربعين فاصل سبعة بالمئة. جاء خيار لا أوافق بشدة ثانياً بواقع سبعة وأربعين مستجيباً ونسبة ثمانية عشر فاصل خمسة بالمئة؛ بينما عارض العبارة بـ لا أوافق أربعون فرداً بنسبة خمسة عشر فاصل سبعة بالمئة. وافق ستة وثلاثون مشاركاً بنسبة أربعة عشر فاصل اثنين بالمئة وتوقف

الحياد عند خمسة وعشرين تكراراً بنسبة تسعة فاصل ثمانية بالمئة. يستقر المتوسط الحسابي عند ثلاثة فاصل خمسة وأربعين مع انحراف معياري مرتفع يصل إلى واحد فاصل خمسمئة وسبعة وثمانين. تعكس غلبة التأيد القيمة الإنسانية الكبرى للنمط الهجين في تمكين الموظفين من التواجد الفعلي بجانب عائلاتهم وتلبية احتياجات الأطفال أو الوالدين؛ غير أن التشتت العالي جداً يظهر أن الوجود في المنزل قد يتحول إلى مصدر ضغط إضافي إذا لم يتفهم أفراد الأسرة طبيعة العمل عن بُعد وظنوا أن التواجد المكاني يعني التفرغ التام للواجبات المنزلية.

| يدعم العمل الهجين تحقيق التوازن بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل. |               |         |           |               |       |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                                 | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 41.7                                                               | 41.7          | 41.7    | 106       | أوافق بشدة    | Valid |
| 60.2                                                               | 18.5          | 18.5    | 47        | لا أوافق بشدة |       |
| 76.0                                                               | 15.7          | 15.7    | 40        | لا أوافق      |       |
| 90.2                                                               | 14.2          | 14.2    | 36        | أوافق         |       |
| 100.0                                                              | 9.8           | 9.8     | 25        | محايد         |       |
|                                                                    | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 19 : التحليل الإحصائي لدعم العمل الهجين تحقيق التوازن بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل.



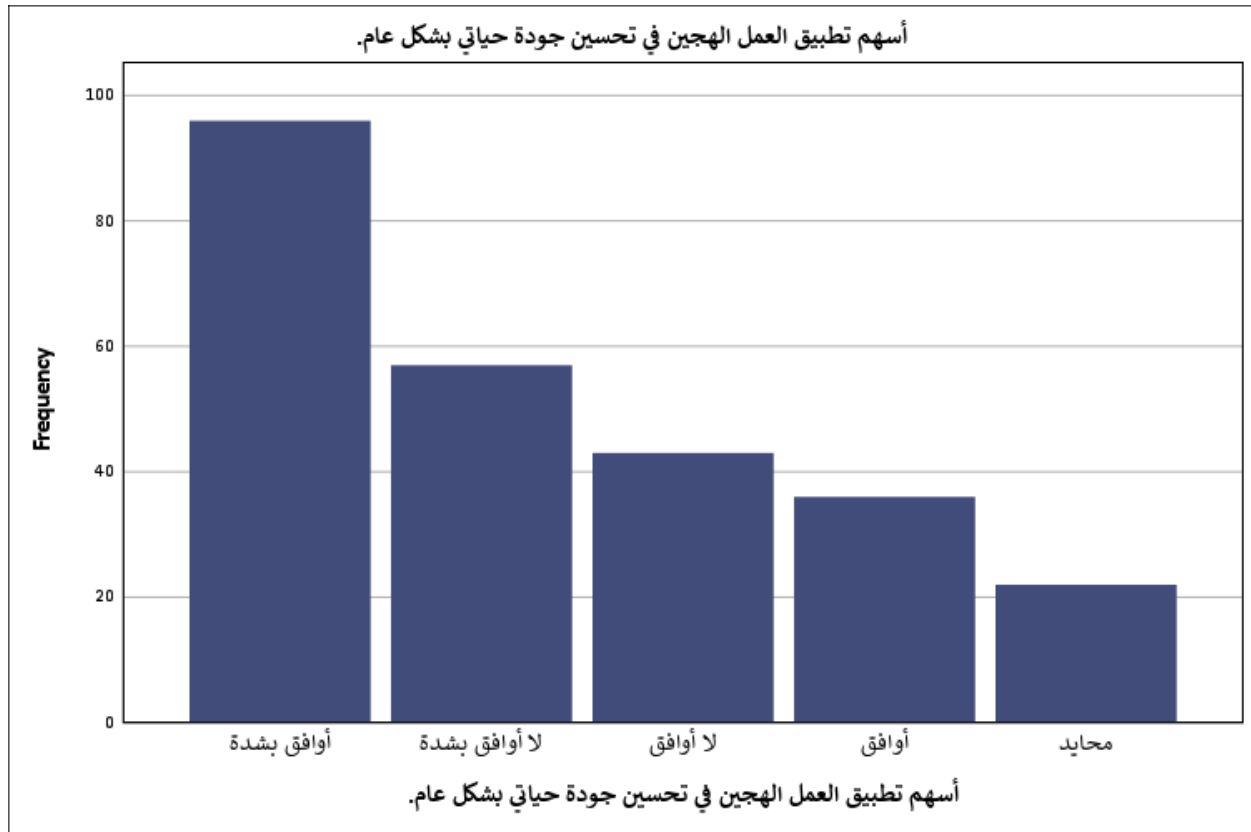
شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لدعم العمل الهجين تحقيق التوازن بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل.

• أسهم تطبيق العمل الهجين في تحسين جودة حياتي بشكل عام.

تظهر نتائج تقييم أثر العمل الهجين على جودة الحياة الشاملة للموظفين ميلاً نحو التحسن العام مع الاحتفاظ بتباين جوهري في التقييمات الفردية؛ إذ وافق بشدة ستة وتسعون مشاركاً بنسبة سبعة وثلاثين فاصل ثمانية بالمئة. حل خيار لا أوافق بشدة في المرتبة الثانية بواقع سبعة وخمسين مستجيباً ونسبة اثنين وعشرين فاصل أربعة بالمئة؛ لتليه الاستجابات الموزعة بين لا أوافق بنسبة ستة عشر فاصل تسعة بالمئة وأوافق بنسبة أربعة عشر فاصل اثنين بالمئة. سجل الحيات التكرار الأقل بـ اثنين وعشرين موظفاً ونسبة ثمانية فاصل سبعة بالمئة. يبلغ المتوسط الحسابي ثلاثة فاصل ثمانية وعشرين مع انحراف معياري مقداره واحد فاصل ستمئة وتسعة وعشرون. يبرهن هذا التشتت الإحصائي الواسع على أن جودة الحياة مفهوم شمولي يتأثر بكيفية عيش الفرد لتجربة العمل؛ فالتحسن يتحقق لمن استغل النمط الهجين لتحسين صحته البدنية والنفسية وقضاء وقت أطول مع أحبائه؛ بينما قد تراجع جودة الحياة لمن عانى من العزلة أو زيادة ساعات العمل الرقمي؛ مما يجعل النتيجة رهينة بالتوازن التطبيقي الشخصي والمؤسسي.

| أسهم تطبيق العمل الهجين في تحسين جودة حياتي بشكل عام. |               |         |           |               |       |
|-------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                    | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 37.8                                                  | 37.8          | 37.8    | 96        | أوافق بشدة    | Valid |
| 60.2                                                  | 22.4          | 22.4    | 57        | لا أوافق بشدة |       |
| 77.2                                                  | 16.9          | 16.9    | 43        | لا أوافق      |       |
| 91.3                                                  | 14.2          | 14.2    | 36        | أوافق         |       |
| 100.0                                                 | 8.7           | 8.7     | 22        | محايد         |       |
|                                                       | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 20 : التحليل الإحصائي لمساهمة تطبيق العمل الهجين في تحسين جودة حياتي بشكل عام.



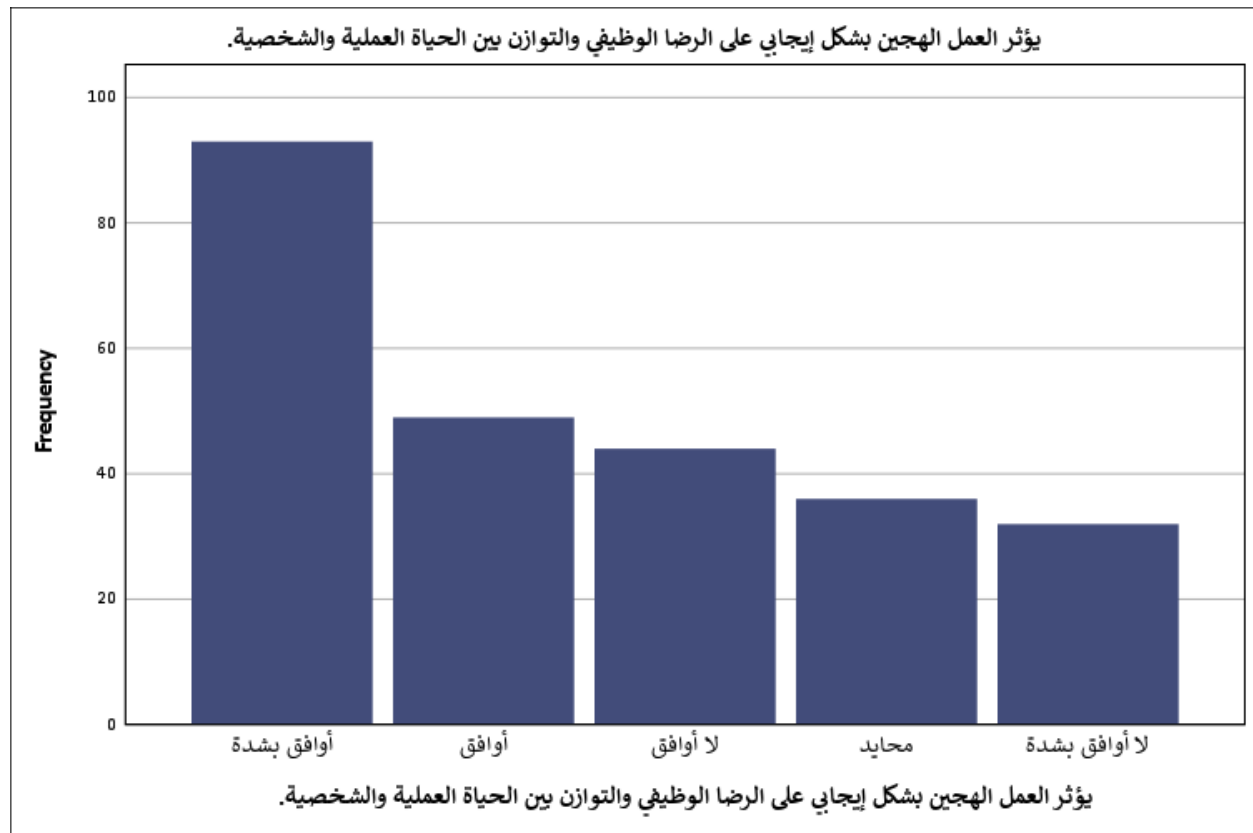
شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لمساهمة تطبيق العمل الهجين في تحسين جودة حياتي بشكل عام.

• يؤثر العمل الهجين بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

تعكس الإجابات المرتبطة بالعبارة التلخيصية للأثر الإيجابي المشترك للعمل الهجين على الرضا والتوازن قناعة عامة بجدوى هذا التوجه المعاصر ؛ حيث صرح ثلاثة وتسعون مستجيباً بموافقتهم الشديدة ونسبة بلغت ستة وثلاثين فاصلة ستة بالمئة. وافق تسعة وأربعون فرداً بنسبة تسعة عشر فاصل ثلاثة بالمئة؛ في حين عارض أربعة وأربعون مشاركاً بنسبة سبعة عشر فاصل ثلاثة بالمئة. اختار ستة وثلاثون موظفاً شريحة الحياد بنسبة أربعة عشر فاصل اثنين بالمئة وتذيل التوزيع خيار لا أوافق بشدة بـ اثنين وثلاثين تكراراً ونسبة اثني عشر فاصلة ستة بالمئة. يستقر المتوسط الحسابي عند قيمة متوازنة قدرها ثلاثة فاصل خمسون مع انحراف معياري يبلغ واحداً فاصل مئة وسبعة وأربعين. تؤكد هذه المحصلة أن النمط الهجين يحمل في طياته مقومات النجاح التنظيمي والإنساني؛ فالجمع بين مزايا العمل المكتبي والعمل عن بُعد يخلق توازناً يحسن من الروح المعنوية للموظفين ويزيد ارتباطهم بمنشأتهم؛ غير أن التشتت القائم يفرض على الإدارات ضرورة التطوير المستمر لآليات التطبيق لضمان تلبية احتياجات جميع الفئات المتنوعة.

| يؤثر العمل الهجين بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. |               |         |           |               |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------|---------------|-------|
| Cumulative Percent                                                                    | Valid Percent | Percent | Frequency |               |       |
| 36.6                                                                                  | 36.6          | 36.6    | 93        | أوافق بشدة    | Valid |
| 55.9                                                                                  | 19.3          | 19.3    | 49        | أوافق         |       |
| 73.2                                                                                  | 17.3          | 17.3    | 44        | لا أوافق      |       |
| 87.4                                                                                  | 14.2          | 14.2    | 36        | محايد         |       |
| 100.0                                                                                 | 12.6          | 12.6    | 32        | لا أوافق بشدة |       |
|                                                                                       | 100.0         | 100.0   | 254       | Total         |       |

جدول 21 : التحليل الإحصائي لتأثير العمل الهجين بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.



شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لتأثير العمل الهجين بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

#### • اختبار المصدقية والموثوقية

تظهر المؤشرات الإحصائية المتقدمة لاختبار ثبات وموثوقية أداة الدراسة مستويات استثنائية من الجودة والصلاحية الفنية للقياس ؛ حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ اثنتين وتسعين فاصل اثنين بالمئة صفر فاصل تسعمئة واثنين وعشرين لعشرين فقرة تم إدراجها في التحليل. تشير هذه القيمة المرتفعة جداً والتي تتجاوز بكثير الحد الأدنى المقبول في البحوث الأكاديمية البالغ سبعين بالمئة إلى اتساق داخلي ممتاز ومتين بين جميع عبارات الاستبيان المتنوعة. يوضح ملخص معالجة

الحالات شمولية التحليل لجميع أفراد العينة البالغ عددهم مئتين وأربعة وخمسين مستجيباً بنسبة مئة بالمئة كاملة دون استبعاد أو حذف لأي استمارة بناءً على قائمة المتغيرات ؛ مما يعكس دقة جمع البيانات واكتمالها الفني. تمنح هذه القوة الإحصائية طمأنينة تامة للباحث والمحلل في اعتماد النتائج وتعميمها؛ إذ تبرهن على أن الأداة قادرة على قياس أثر العمل الهجين والرضا والتوازن بثبات عالٍ لو عوید تطبيقها في ظروف مماثلة؛ مما يمهّد الطريق لإجراء الاختبارات الاستدلالية المتقدمة بثقة ومنهجية علمية راسخة.

| Case Processing Summary                                       |     |                       |       |
|---------------------------------------------------------------|-----|-----------------------|-------|
| %                                                             | N   |                       |       |
| 100.0                                                         | 254 | Valid                 | Cases |
| .0                                                            | 0   | Excluded <sup>a</sup> |       |
| 100.0                                                         | 254 | Total                 |       |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. |     |                       |       |

جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية

| Reliability Statistics |                  |
|------------------------|------------------|
| N of Items             | Cronbach's Alpha |
| 20                     | .922             |

جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية

#### • تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:

1. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. ومرونة نظام

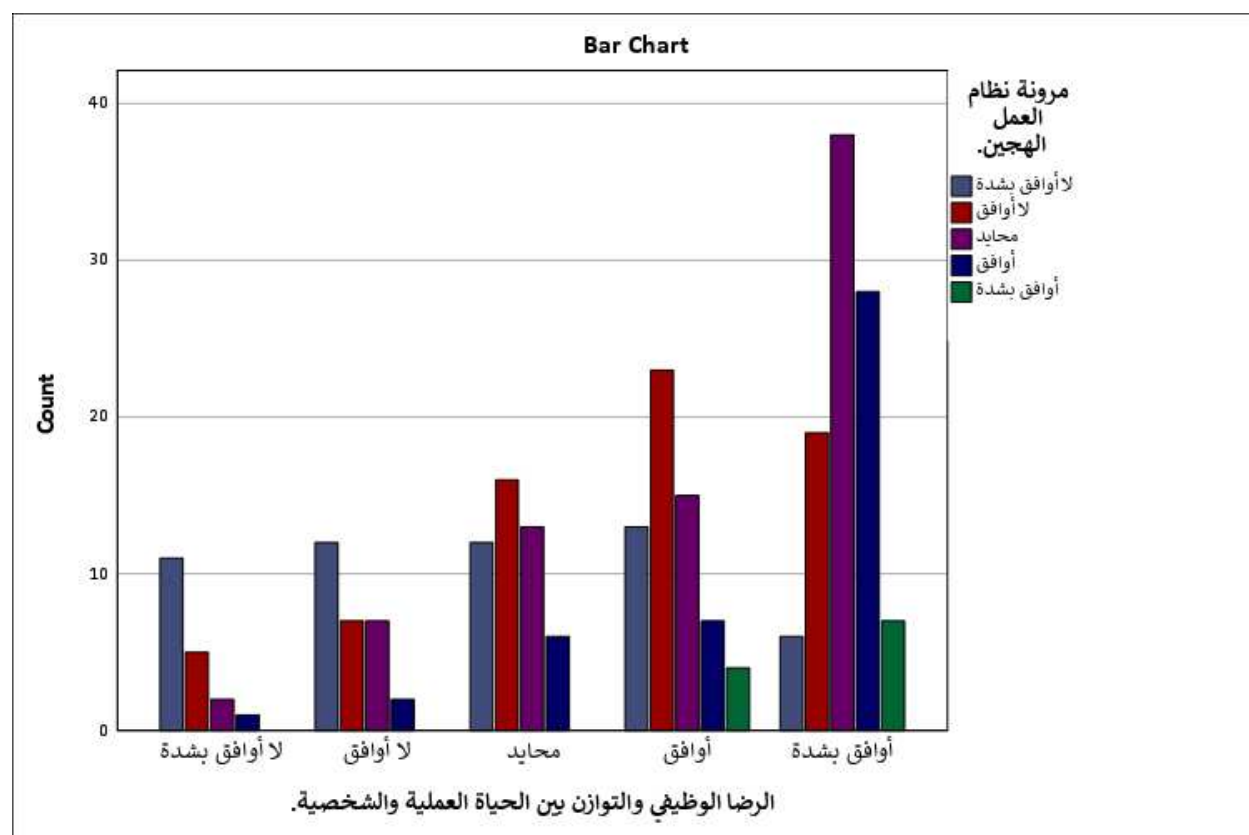
##### العمل الهجين.

تكشف نتائج اختبار كاي سكوير للاستقلال عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية قوية وعالية الأهمية بين الرضا الوظيفي والتوازن الحياتي من جهة ومرونة نظام العمل الهجين من جهة أخرى ؛ حيث بلغت قيمة بيرسون لكاي سكوير تسعة وخمسين فاصل مئة وتسعاً وعشرين عند درجات حرية تساوي ستة عشر وبمستوى دلالة احتمالية بلغ صفر فاصل صفرين صفر. تعني هذه النتيجة القاطعة رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تؤكد تلازم المتغيرين؛ إذ إن القيمة الاحتمالية الأصغر من مستوى المعنوية خمسة بالمئة تثبت أن التوزيع المشترك للاستجابات ليس ناتجاً عن الصدفة الإحصائية. يلاحظ من خلال قراءة الملاحظة الفنية وجود ثماني خلايا بنسبة اثنين وثلاثين بالمئة تمتلك تكراراً متوقعاً أقل من خمسة؛ وهو أمر مألوف في الجداول المتقاطعة الكبيرة ولا يؤثر في القوة الاستدلالية للاختبار نظراً لحجم العينة الكلي. يفسر هذا الارتباط

واقعيًا بأن منح الموظف مرونة عالية في أداء مهامه ينعكس مباشرة وبشكل إيجابي على قدرته التنظيمية لمهامه الشخصية؛ مما يولد لديه شعوراً بالرضا والامتنان والارتباط الوظيفي تجاه المنظمة التي تمنحه هذه الثقة الاستقلالية.

| Chi-Square Tests                                                                       |    |                     |                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------|------------------------------|
| Asymptotic Significance (2-sided)                                                      | df | Value               |                              |
| .000                                                                                   | 16 | 59.129 <sup>a</sup> | Pearson Chi-Square           |
| .000                                                                                   | 16 | 62.412              | Likelihood Ratio             |
| .000                                                                                   | 1  | 44.573              | Linear-by-Linear Association |
|                                                                                        |    | 254                 | N of Valid Cases             |
| a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .82. |    |                     |                              |

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. ومرونة نظام العمل الهجين.



شكل توضيحي 21 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. ومرونة نظام العمل الهجين.

2. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. والدعم

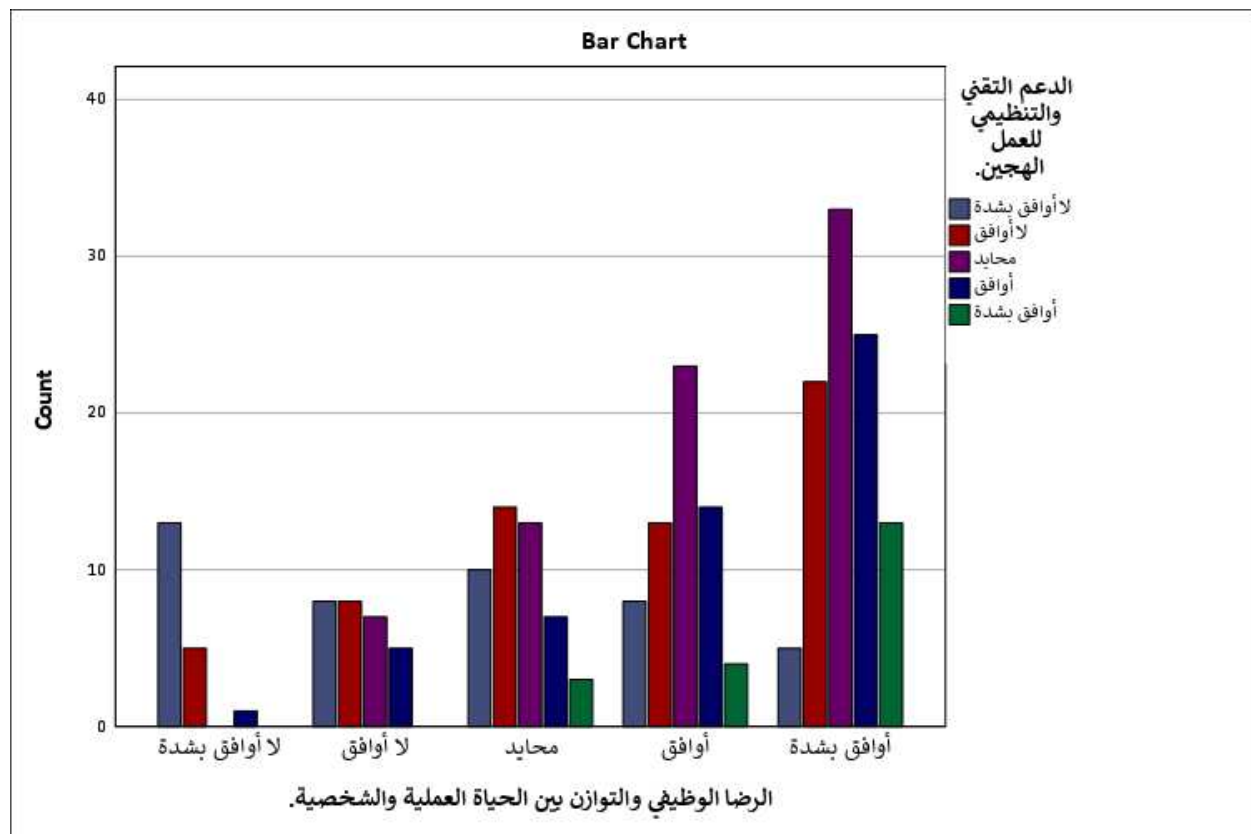
التقني والتنظيمي للعمل الهجين.

تظهر القراءات المستخرجة من اختبار كاي سكوير للمتغيرات المتقاطعة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بالغة الأهمية بين

مستوى الرضا والتوازن وبين الدعم التقني والتنظيمي المقدم من قبل الشركة ؛ حيث سجلت قيمة بيرسون المحسوبة ستين فاصل تسعمئة وتسعاً وعشرين عند درجات حرية بلغت ستة عشر ومستوى دلالة احتمالية منخفض جداً وصل إلى صفر فاصل صفرين صفر. تؤكد هذه المحصلة الرقمية أن تصورات الموظفين لبيئة عملهم وتوازهم الحياتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى كفاءة الأدوات التكنولوجية والسياسات الواضحة التي توفرها المنظمة لدعم النمط الهجين. تكررت الملاحظة الفنية بوجود ثماني خلايا بنسبة اثنين وثلاثين بالمئة بتكرارات متوقعة دون الخمسة مع تكرار متوقع أدنى قدره واحد فاصل خمسين؛ مما يحافظ على الصلاحية العامة للنموذج الاستدلالي. يحتمل أن يفسر هذا الاعتماد المتبادل بأن البنية التحتية القوية وتوفر البرمجيات وسياسات الدعم تزيل من عائق الموظف التوتر التقني وتسهل له إنجاز مهامه من أي مكان؛ مما يسهم مباشرة في رفع جودة أدائه وتعميق شعوره بالاستقرار النفسي والرضا المهني الشامل.

| Chi-Square Tests                                                                        |    |                     |                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------|------------------------------|
| Asymptotic Significance (2-sided)                                                       | df | Value               |                              |
| .000                                                                                    | 16 | 60.929 <sup>a</sup> | Pearson Chi-Square           |
| .000                                                                                    | 16 | 61.147              | Likelihood Ratio             |
| .000                                                                                    | 1  | 40.653              | Linear-by-Linear Association |
|                                                                                         |    | 254                 | N of Valid Cases             |
| a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.50. |    |                     |                              |

جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. والدعم التقني والتنظيمي للعمل الهجين.



شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. والدعم التقني والتنظيمي للعمل الهجين.

### 3. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. وفعالية

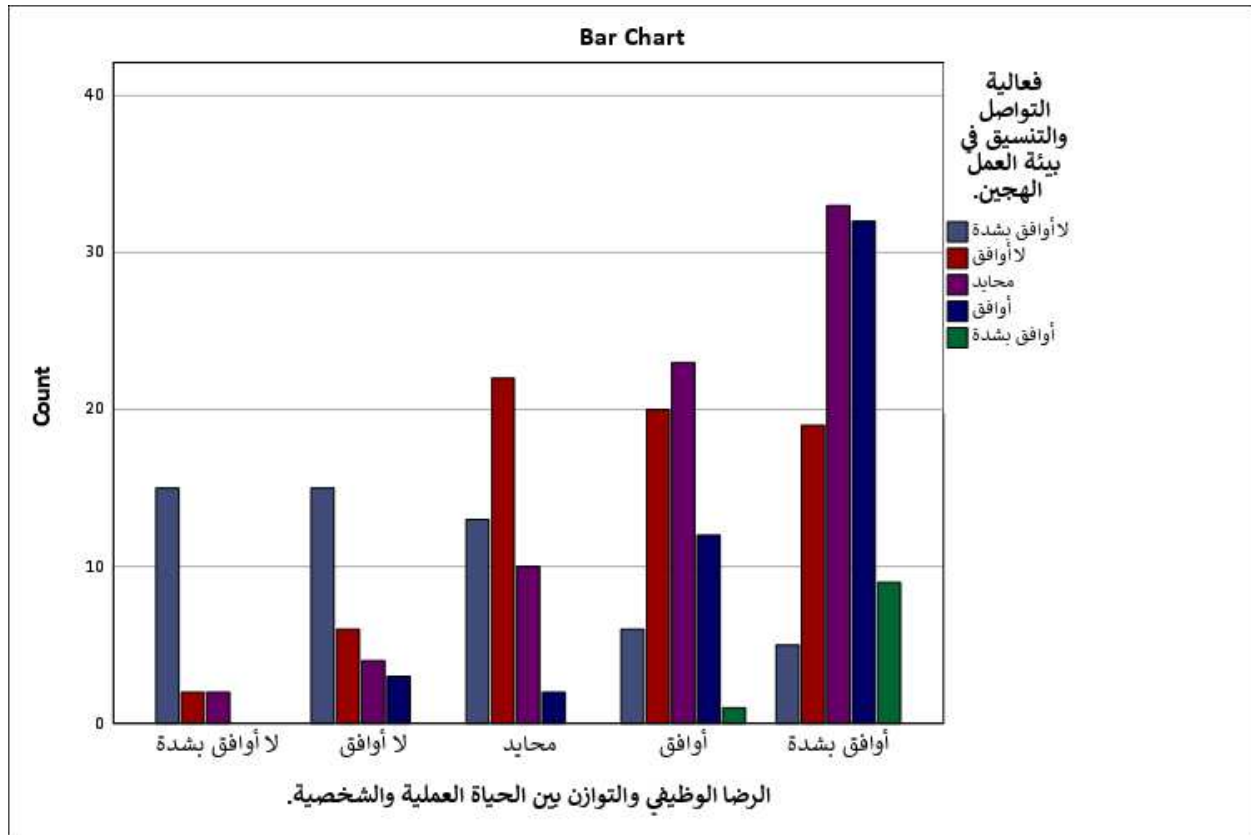
#### التواصل والتنسيق في بيئة العمل الهجين.

يكشف تحليل كاي سكوير الموجه لفحص طبيعة الارتباط بين الرضا والتوازن وفعالية التواصل والتنسيق التنظيمي عن أقوى العلاقات الارتباطية الاستقلالية في هذه الدراسة ؛ حيث قفزت قيمة بيرسون لكاي سكوير لتسجل مئة وعشرة فاصلة ثلاثمئة وخمسين عند ست عشرة درجة حرية وبمستوى دلالة احتمالية يقترب من الصفر المطلق صفر فاصل صفرين صفر. تبرهن هذه القيمة المرتفعة جداً على التداخل العضوي والاعتمادية الشديدة بين جودة قنوات الاتصال والرضا العام للموظفين في البيئات الهجينة. انخفضت نسبة الخلايا ذات التكرار المتوقع الأقل من خمسة إلى ثمانية وعشرين بالمئة فقط سبع خلايا؛ مما يعزز الكفاءة الرياضية للاختبار. تدل النتيجة واقعياً على أن نجاح تجربة العمل الهجين لا يتوقف على الجلوس في المنزل بل على مدى فاعلية وسلاسة التدفق المعرفي والتنسيق مع الرؤساء والزلاء؛ فالتواصل الفعال يزيل غموض الدور ويقلل من الإحساس بالعزلة الاجتماعية؛ مما يمنح الموظف شعوراً بالطمأنينة والقدرة على إدارة مهامه بتميز ترافقه مستويات رضا

وتوازن حياتي مرتفعة للغاية.

| Chi-Square Tests                                                                       |    |                      |                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------|------------------------------|
| Asymptotic Significance (2-sided)                                                      | df | Value                |                              |
| .000                                                                                   | 16 | 110.350 <sup>a</sup> | Pearson Chi-Square           |
| .000                                                                                   | 16 | 107.775              | Likelihood Ratio             |
| .000                                                                                   | 1  | 76.696               | Linear-by-Linear Association |
|                                                                                        |    | 254                  | N of Valid Cases             |
| a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75. |    |                      |                              |

جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. وفعالية التواصل والتنسيق في بيئة العمل الهجين.



شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. وفعالية التواصل والتنسيق في بيئة العمل الهجين.

#### • اختبار الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة

تستعرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد الشامل قدرة تفسيرية وتنبؤية عالية للمتغيرات المستقلة المتمثلة في مرونة نظام العمل الهجين والدعم التقني والتنظيمي وفعالية التواصل تجاه المتغير التابع الرضا الوظيفي والتوازن : حيث بلغ معامل الارتباط

المتعدد صفر فاصلة ستمئة وأربعة وأربعين. سجل معامل التحديد التفسيري آر سكوير قيمة قدرها صفر فاصلة أربعمئة وخمسة عشر؛ مما يعني أن المتغيرات المستقلة المجتمعة تنجح في تفسير ما نسبته واحد وأربعون فاصلة خمسة بالمئة من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين. يؤكد جدول تحليل التباين أنوفا الصلاحية الشاملة والمعنوية العالية للنموذج الإحصائي؛ إذ بلغت قيمة إف المحسوبة تسعة وخمسين فاصلة مئة وثلاثة وثلاثين وبمستوى دلالة احتمالية صفر فاصلة صفرين صفر؛ مما يثبت جدارة النموذج في التنبؤ. يظهر تفحص جدول المعاملات أن فعالية التواصل والتنسيق هي المتغير الأكثر تأثيراً بمعامل بيتا القياسي البالغ صفر فاصلة مئة وثلاثة وعشرين وقيمة تي تساوي ثمانية فاصلة مئة وستة وستين. حل متغير مرونة نظام العمل الهجين ثانياً بمعامل بيتا صفر فاصلة مئتين وثلاثة وعشرين وقيمة تي تساوي أربعة فاصلة مئتين وأربعة وستين؛ ليليه متغير الدعم التقني والتنظيمي بمعامل بيتا صفر فاصلة مئتين وواحد وعشرين وقيمة تي تساوي أربعة فاصلة مئتين وواحداً وسبعين؛ وجميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية قطعية عند مستوى صفر فاصلة صفرين صفر. تبرهن هذه النتائج مجتمعة على أن تحسين الرضا والتوازن يتطلب استراتيجية متكاملة تركز أولاً على رفع فاعلية التواصل الرقمي والتنسيق الإداري وتوفير المرونة ودعمها بالبنية التقنية والتشريعية الحاصنة.

| Model Summary <sup>b</sup>                                                                      |                   |          |                   |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|-------|
| Std. Error of the Estimate                                                                      | Adjusted R Square | R Square | R                 | Model |
| .983                                                                                            | .408              | .415     | .644 <sup>a</sup> | 1     |
| a. Predictors: (Constant), , الدعم التقني والتنظيمي للعمل الهجين., ,<br>مرونة نظام العمل الهجين |                   |          |                   |       |
| b. Dependent Variable: الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.                      |                   |          |                   |       |

جدول 27 : ملخص النموذج

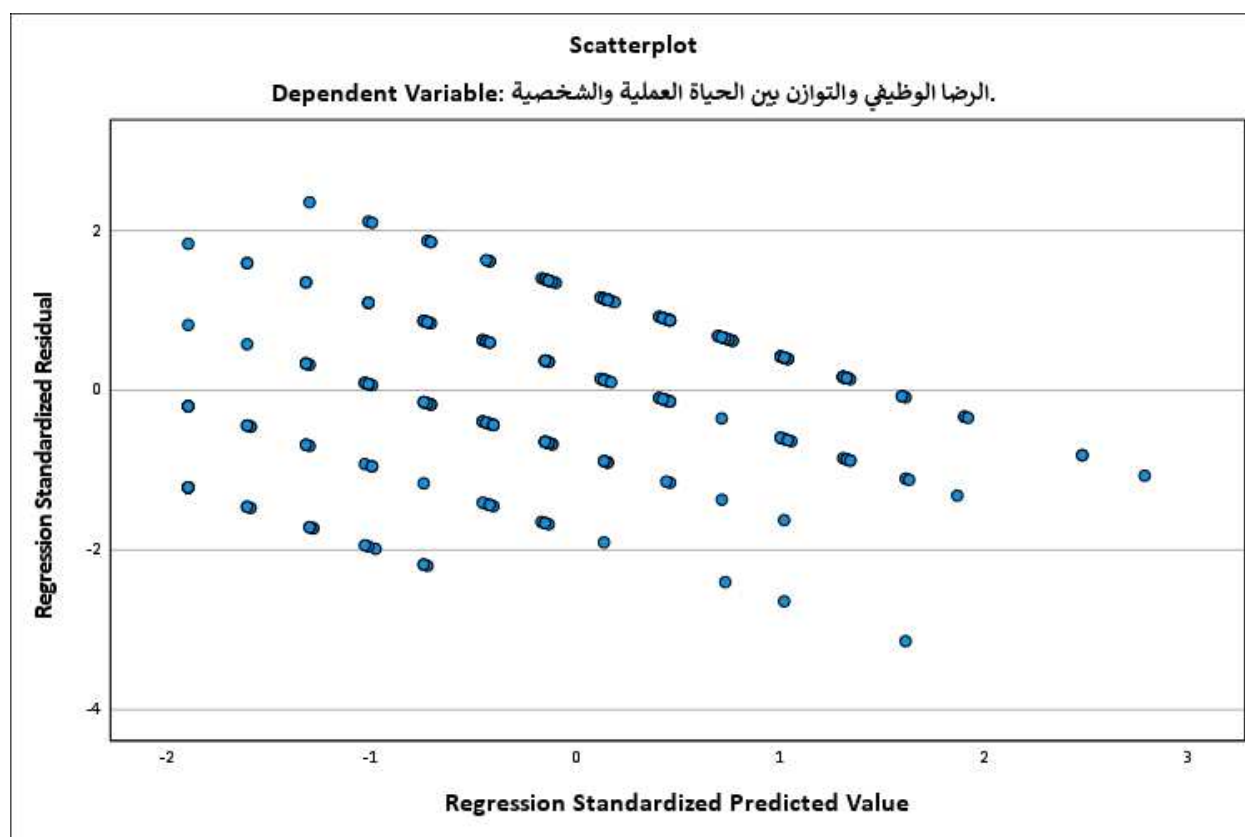
| ANOVA <sup>a</sup>                                                                              |        |             |     |                |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------|-----|----------------|------------|
| Sig.                                                                                            | F      | Mean Square | df  | Sum of Squares | Model      |
| .000 <sup>b</sup>                                                                               | 59.133 | 57.122      | 3   | 171.367        | Regression |
|                                                                                                 |        | .966        | 250 | 241.499        | Residual   |
|                                                                                                 |        |             | 253 | 412.866        | Total      |
| a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.                      |        |             |     |                |            |
| b. Predictors: (Constant), , الدعم التقني والتنظيمي للعمل الهجين., ,<br>مرونة نظام العمل الهجين |        |             |     |                |            |

جدول 28 : تحليل التباين

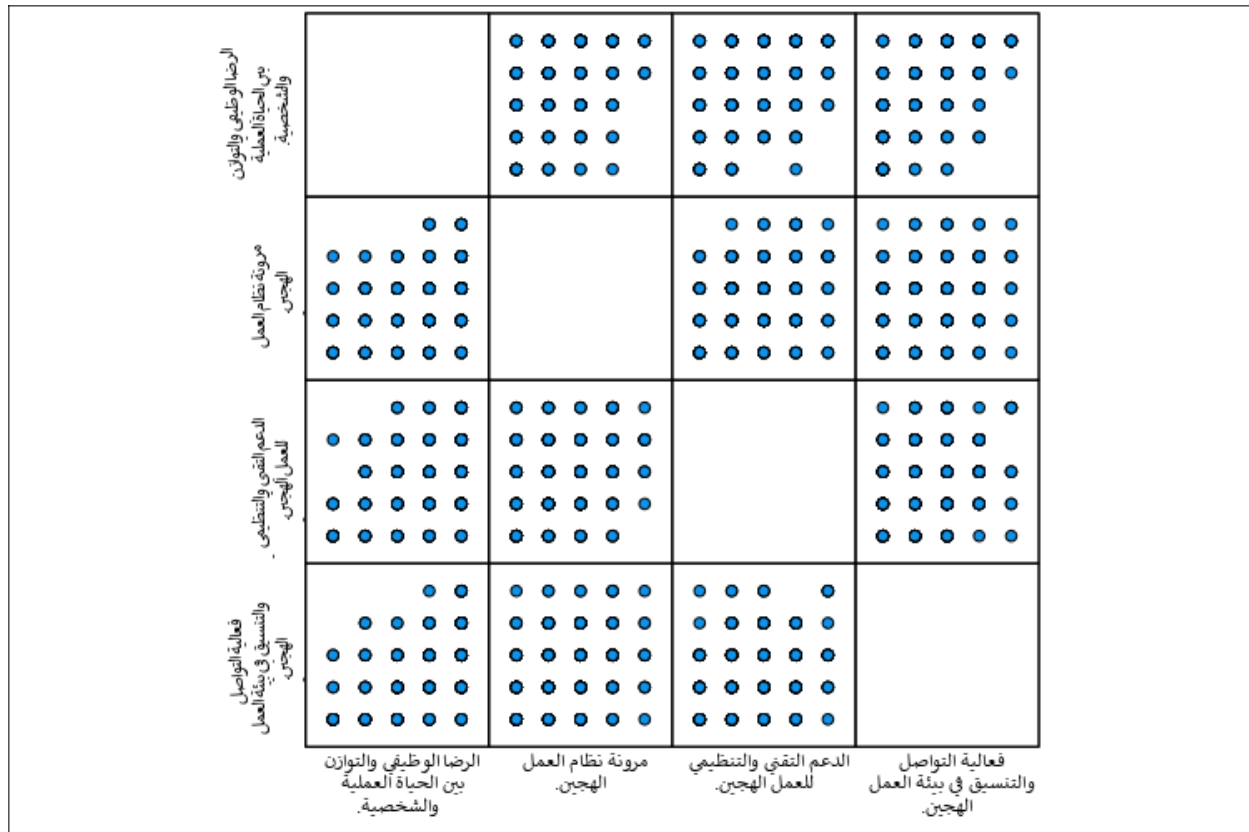
| Coefficients <sup>a</sup> |       |                           |                             |       |                                               |   |
|---------------------------|-------|---------------------------|-----------------------------|-------|-----------------------------------------------|---|
| Sig.                      | t     | Standardized Coefficients | Unstandardized Coefficients |       | Model                                         |   |
|                           |       | Beta                      | Std. Error                  | B     |                                               |   |
| .000                      | 6.039 |                           | .204                        | 1.232 | (Constant)                                    | 1 |
| .000                      | 4.264 | .223                      | .059                        | .252  | مرونة نظام العمل الهجين.                      |   |
| .000                      | 4.271 | .221                      | .056                        | .237  | الدعم التقني والتنظيمي للعمل الهجين.          |   |
| .000                      | 8.166 | .423                      | .058                        | .475  | فعالية التواصل والتنسيق في بيئة العمل الهجين. |   |

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

جدول 29 : معاملات تحليل الانحدار المتعدد



شكل توضيحي 24 : شكل الانتشار للبواقي



شكل توضيحي 25 : مصفوفة شكل الانتشار

#### • اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

تظهر نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه المتقدم فحصاً متعمقاً للفروق الإجمالية للمبادئ الخطية والارتباطية للنموذج الهيكلي للدراسة ؛ حيث بلغت قيمة مجموع المربعات الكلية أربعمئة واثني عشر فاصل ثمانمئة وستة وستين؛ وتوزعت بين مربعات الانحدار البالغة مئة وتسعة وثمانين فاصل ثلاثمئة وستة عشر ومربعات البواقي البالغة مئتين وثلاثة وعشرين فاصل خمسمئة وخمسين. سجلت قيمة إف المحسوبة مستوى مرتفعاً ومهماً بلغ سبعة عشر فاصل ثمانية بالمئة صفر ثمانية عند درجات حرية اثني عشر للانحدار ومئتين وواحد وأربعين للبواقي؛ وبمستوى دلالة احتمالية قاطع بلغ صفر فاصل صفرين صفر. تؤكد هذه النتيجة وجود دلالة إحصائية واضحة للنموذج العام؛ مما يعني أن التباينات المرصودة في استجابات الموظفين تجاه الرضا الوظيفي والتوازن الحياتي ترتبط بتركيبية المتغيرات المستقلة المدخلة. يسهم هذا التحليل في تعزيز موثوقية النتائج السابقة للانحدار؛ إذ يبرهن رياضياً على أن تقسيم البيانات وتحليل تبايناتها يعطي مؤشرات مستقرة وصالحة لبناء الاستنتاجات العلمية والتشخيص الواقعي لمتغيرات البحث داخل البيئة التنظيمية للشركات.

يقدم تحليل معامل بايز المتقدم دعماً إحصائياً غير تقليدي وفائق القوة لصالح النموذج التفسيري المقترح مقارنة بالنموذج الصخري أو البديل الصفري؛ إذ بلغت قيمة معامل بايز رقماً فلكياً هائلاً يعكس رجحان كفة الفرضيات البديلة بشكل قاطع ومطلق. يظهر ملخص النموذج قيمة معامل ارتباط بايزي بلغت صفر فاصل ستمئة وسبعة وسبعين؛ مع معامل تحديد آر سكوير يقدر بـ صفر فاصل أربعمئة وتسعة وخمسين ومعامل تعديل يبلغ صفر فاصل أربعة وثلاثين واثنين وسبعين. يستقر الخطأ المعياري للتقدير عند قيمة منخفضة ودقيقة بلغت صفر فاصل ستة وتسعين. تكمن الأهمية المنهجية لهذا الاختبار في تجاوزه للقيود التقليدية للقيمة الاحتمالية البسيطة؛ فالرقم المستخرج يثبت بما لا يدع مجالاً للشك من المنظور الاحتمالي الرياضي أن البيانات المرصودة في الميدان تدعم بقوة وبشكل مباشر وجود التأثير الحقيقي لمتغيرات العمل الهجين على الرضا والتوازن؛ مما يرفع من جودة الدراسة ويمنح التوصيات التطبيقية وزناً علمياً كبيراً قابلاً للاعتماد في مراكز اتخاذ القرار.

| ANOVA <sup>a,b</sup>                                                                                                                        |        |             |     |                |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------|-----|----------------|------------|
| Sig.                                                                                                                                        | F      | Mean Square | df  | Sum of Squares | Source     |
| .000                                                                                                                                        | 17.008 | 15.776      | 12  | 189.316        | Regression |
|                                                                                                                                             |        | .928        | 241 | 223.550        | Residual   |
|                                                                                                                                             |        |             | 253 | 412.866        | Total      |
| a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.                                                                  |        |             |     |                |            |
| b. Model: (Intercept), مرونة نظام العمل الهجين,, فعالية التواصل والتنسيق في بيئة العمل الهجين,, الدعم التقني , الرضا الوظيفي للعمال الهجين. |        |             |     |                |            |

جدول 30 : اختبار التباين الأحادي

| Bayes Factor Model Summary <sup>a,b</sup>                                                                                                   |                   |          |      |                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|------|----------------------------|
| Std. Error of the Estimate                                                                                                                  | Adjusted R Square | R Square | R    | Bayes Factor <sup>c</sup>  |
| .96                                                                                                                                         | .432              | .459     | .677 | 3549034670193318000000.000 |
| a. Method: JZS                                                                                                                              |                   |          |      |                            |
| b. Model: (Intercept), مرونة نظام العمل الهجين,, فعالية التواصل والتنسيق في بيئة العمل الهجين,, الدعم التقني , الرضا الوظيفي للعمال الهجين. |                   |          |      |                            |
| c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).                                                                               |                   |          |      |                            |

جدول 31 : ملخص نموذج معامل بايز

- فرضيات الدراسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين في الشركات السعودية.

تكشف نتائج اختبار تي للعينة الواحدة والموجه لاختبار الفرضية العامة الأولى عن تأييد قاطع ومرتفع جداً لوجود التأثير

الإيجابي لنمط العمل الهجين في السياق التنظيمي السعودي ؛ حيث سجل المتوسط الحسابي العام للاستجابات قيمة مرتفعة بلغت أربعة فاصل سبعة وأربعين وبانحراف معياري يقدر بواحد فاصل ثمانية وعشرين. قفزت قيمة تي المحسوبة لتسجل تسعة وستين فاصل ثلاثمائة وخمسة وأربعين عند درجات حرية تساوي مئتين وثلاثة وخمسين ومستوى دلالة احتمالية قاطع تماماً بلغ صفر فاصل صفرين صفر. يظهر فروق المتوسطات قيمة موجبة بلغت أربعة فاصلة سبعمئة واثنين وسبعين؛ مع حدود ثقة خمسة وتسعين بالمئة تتراوح بين أربعة فاصل خمسة وثلاثين كحد أدنى وأربعة فاصل ستين كحد أعلى. يدعم حجم التأثير المقاس عبر معامل كوهين دي البالغ واحد فاصل ثمانية وعشرين هذه النتيجة بقوة مبرهنراً على أثر تطبيقي وميداني بالغ الأهمية. يحتمل أن تعود هذه الموافقة العالية جداً إلى التسارع الكبير الذي تشهده الشركات السعودية في تبني التحول الرقمي تماشياً مع رؤية المملكة الطموحة؛ مما جعل تطبيق العمل الهجين ناجحاً ومحققاً للرضا والرفاهية والتوازن الحياتي للموظفين في بيئة اقتصادية ديناميكية ومتطورة.

| One-Sample Statistics |                |      |     |                                                                                                                                    |
|-----------------------|----------------|------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Std. Error Mean       | Std. Deviation | Mean | N   |                                                                                                                                    |
| .064                  | 1.028          | 4.47 | 254 | يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين في الشركات السعودية. |

**جدول 32 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين في الشركات السعودية.

| One-Sample Test                                                                                                                    |       |                 |                 |     |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------|-----------------|-----|--------|
| Test Value = 0                                                                                                                     |       |                 |                 |     |        |
| 95% Confidence Interval of the Difference                                                                                          |       | Mean Difference | Sig. (2-tailed) | df  | t      |
| Upper                                                                                                                              | Lower |                 |                 |     |        |
| 4.60                                                                                                                               | 4.35  | 4.472           | .000            | 253 | 69.345 |
| يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين في الشركات السعودية. |       |                 |                 |     |        |

**جدول 33 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين في الشركات السعودية.

| One-Sample Effect Sizes |
|-------------------------|
|-------------------------|

| 95% Confidence Interval                                                                                                                                                                      |       | Point Estimate | Standardizer <sup>a</sup> |                    |                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|---------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Upper                                                                                                                                                                                        | Lower |                |                           |                    |                                                                                                                                    |
| 4.749                                                                                                                                                                                        | 3.952 | 4.351          | 1.028                     | Cohen's d          | يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين في الشركات السعودية. |
| 4.735                                                                                                                                                                                        | 3.940 | 4.338          | 1.031                     | Hedges' correction |                                                                                                                                    |
| a. The denominator used in estimating the effect sizes.<br>Cohen's d uses the sample standard deviation.<br>Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor. |       |                |                           |                    |                                                                                                                                    |

**جدول 34 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين في الشركات السعودية.

- **فرضيات الدراسة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط العمل الهجين ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

تظهر المقاييس الإحصائية المتقدمة لاختبار الفرضية الثانية المتعلقة بالرضا الوظيفي قبولاً تاماً ودلالة مؤكدة للعلاقة الارتباطية ؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للعينة مئتين وأربعة وخمسين مستجيباً قيمة قدرها ثلاثة فاصل ثمانية وخمسين وبانحراف معياري يقدر بواحد فاصل ثلاثمائة وثمانية عشر. سجلت قيمة تي المحسوبة في اختبار العينة الواحدة ثلاثة وأربعين فاصلة ثلاثمائة وتسعة وبمستوى دلالة احتمالية بلغ صفر فاصل صفرين صفر وهو أقل بكثير من مستوى المعنوية المعتمد. استقر الفارق في المتوسط عند ثلاثة فاصل خمسمئة وثلاثة وثمانين وضمن حدود ثقة تتراوح بين ثلاثة فاصل اثنين وأربعين وثلاثة فاصل خمسة وسبعين. يشير حجم التأثير المسجل لكوهين دي البالغ واحد فاصل ثلاثمائة وثمانية عشر إلى قوة تأثير مرتفعة وجوهرية للمتغير المستقل على التابع. تبرهن هذه المنظومة الرقمية على أن دمج خيارات العمل المرنة يسهم مباشرة في الارتقاء بمشاعر الرضا الداخلي للموظف؛ فالشعور بالاستقلالية والتقدير المؤسسي عبر منح خيار العمل الهجين يرفع من الولاء التنظيمي ويجعل الفرد أكثر سعادة ورضا بمهامه الوظيفية.

| One-Sample Statistics |                |      |     |                                                                                      |
|-----------------------|----------------|------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Std. Error Mean       | Std. Deviation | Mean | N   |                                                                                      |
| .083                  | 1.318          | 3.58 | 254 | توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط العمل الهجين ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. |

**جدول 35 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط العمل الهجين ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

| One-Sample Test                              |       |                    |                     |     |        |  |
|----------------------------------------------|-------|--------------------|---------------------|-----|--------|--|
| Test Value = 0                               |       |                    |                     |     |        |  |
| 95% Confidence Interval<br>of the Difference |       | Mean<br>Difference | Sig. (2-<br>tailed) | df  | t      |  |
| Upper                                        | Lower |                    |                     |     |        |  |
| 3.75                                         | 3.42  | 3.583              | .000                | 253 | 43.309 |  |

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين  
نمط العمل الهجين ومستوى الرضا  
الوظيفي لدى العاملين.

**جدول 36 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط العمل الهجين ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

| One-Sample Effect Sizes    |       |                   |                           |                       |                                                                                            |
|----------------------------|-------|-------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 95% Confidence<br>Interval |       | Point<br>Estimate | Standardizer <sup>a</sup> |                       |                                                                                            |
| Upper                      | Lower |                   |                           |                       |                                                                                            |
| 2.983                      | 2.450 | 2.717             | 1.318                     | Cohen's d             | توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط<br>العمل الهجين ومستوى الرضا الوظيفي<br>لدى العاملين. |
| 2.975                      | 2.443 | 2.709             | 1.322                     | Hedges'<br>correction |                                                                                            |

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

**جدول 37 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط العمل الهجين ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

- فرضيات الدراسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

تثبت البيانات والتحليلات الخاصة باختبار الفرضية الثالثة صحة التصور البحثي القائل بوجود تأثير إيجابي دال إحصائياً للعمل الهجين على التوازن الحياتي؛ إذ استقر المتوسط الحسابي عند شريحة مرتفعة بلغت ثلاثة فاصل اثنين وستين مصحوباً بانحراف معياري قدره واحد فاصل مئتان وتسعة وستون. وصلت قيمة تي المحسوبة إلى خمسة وأربعين فاصلة مئة وثلاثة وسبعين عند درجات حرية مئتين وثلاثة وخمسين ومستوى دلالة احتمالية صفر فاصل صفرين صفر. يوضح الفارق الإيجابي للمتوسط البالغ ثلاثة فاصل ستمئة واثنين وعشرين وحدود الثقة الممتدة من ثلاثة فاصل سبعة وأربعين إلى ثلاثة فاصل ثمانية وسبعين دقة التقدير الإحصائي. يؤكد معامل كوهين دي لحجم التأثير البالغ واحد فاصل مئتين وتسعة وستين الأثر الميداني العميق والقوي للنظام. يحتمل أن يفسر هذا التأثير بقدرة النمط الهجين على توفير بيئة مرنة تتيح للموظف تنظيم

جدول يومه بما يتوافق مع التزاماته العائلية والاجتماعية؛ مما يقلل من الصراعات النفسية الناتجة عن ضغوط العمل التقليدي المستمر ويقود بالضرورة إلى استقرار وتوازن أفضل للحياة الشخصية والمهنية.

| One-Sample Statistics |                |      |     |                                                                                              |
|-----------------------|----------------|------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Std. Error Mean       | Std. Deviation | Mean | N   |                                                                                              |
| .080                  | 1.269          | 3.62 | 254 | يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية. |

جدول 38 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

| One-Sample Test                                                                              |       |                 |                 |     |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------|-----------------|-----|--------|
| Test Value = 0                                                                               |       |                 |                 |     |        |
| 95% Confidence Interval of the Difference                                                    |       | Mean Difference | Sig. (2-tailed) | df  | t      |
| Upper                                                                                        | Lower |                 |                 |     |        |
| 3.78                                                                                         | 3.47  | 3.622           | .000            | 253 | 45.473 |
| يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية. |       |                 |                 |     |        |

جدول 39 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

| One-Sample Effect Sizes                                                                                                                                                                                     |       |                |                           |                    |                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|---------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 95% Confidence Interval                                                                                                                                                                                     |       | Point Estimate | Standardizer <sup>a</sup> |                    |                                                                                              |
| Upper                                                                                                                                                                                                       | Lower |                |                           |                    |                                                                                              |
| 3.130                                                                                                                                                                                                       | 2.575 | 2.853          | 1.269                     | Cohen's d          | يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية. |
| 3.120                                                                                                                                                                                                       | 2.568 | 2.845          | 1.273                     | Hedges' correction |                                                                                              |
| <p>a. The denominator used in estimating the effect sizes.</p> <p>Cohen's d uses the sample standard deviation.</p> <p>Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.</p> |       |                |                           |                    |                                                                                              |

جدول 40 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط العمل الهجين على مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

- فرضيات الدراسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين.

تكشف نتائج اختبار الفرضية الرابعة المخصصة لفحص الفروق في الرضا الوظيفي بناءً على السمات الديموغرافية كالعمر والجنس والتعليم عن تأييد إحصائي واضح للفرضية ؛ حيث سجل المتوسط العام قيمة بلغت ثلاثة فاصل ثلاثة وأربعين وانحرافاً معيارياً مقداره واحد فاصل ثلاثمائة وأربعة وثلاثون. حققت قيمة تي المحسوبة واحداً وأربعين فاصلة صفرين تسعة بمستوى دلالة احتمالية بلغ صفر فاصل صفرين صفر؛ مما يشير إلى وجود تباينات حقيقية وجوهرية تعزى للخصائص الشخصية للموظفين. بلغ فارق المتوسط ثلاثة فاصل مئة وثلاثة وثلاثين ووقع في حدود ثقة تتراوح بين ثلاثة فاصل سبعة وعشرين وثلاثة فاصل ستين. يسجل مؤشر حجم التأثير كوهين دي قيمة مرتفعة بلغت واحد فاصل ثلاثمائة وأربعة وثلاثين. يترجم هذا إحصائياً وعملياً بأن تجربة الرضا في بيئة العمل الهجين ليست متطابقة بين جميع البشر؛ بل ربما تتأثر بمتغيرات كالعمر؛ حيث قد يفضل الموظفون الأصغر سناً الحرية التقنية بينما يركز الأكبر سناً على الاستقرار؛ وكذلك الجوانب التعليمية والنوعية التي تصنع تفاوتاً في مستويات الرضا الفردي بناءً على الظروف الديموغرافية المحيطة بكل شريحة.

| One-Sample Statistics |                |      |     |                                                                                                    |
|-----------------------|----------------|------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Std. Error Mean       | Std. Deviation | Mean | N   |                                                                                                    |
| .084                  | 1.334          | 3.43 | 254 | توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين. |

**جدول 41 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين.

| One-Sample Test                                                                                    |       |                 |                 |     |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------|-----------------|-----|--------|
| Test Value = 0                                                                                     |       |                 |                 |     |        |
| 95% Confidence Interval of the Difference                                                          |       | Mean Difference | Sig. (2-tailed) | df  | t      |
| Upper                                                                                              | Lower |                 |                 |     |        |
| 3.60                                                                                               | 3.27  | 3.433           | .000            | 253 | 41.009 |
| توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين. |       |                 |                 |     |        |

**جدول 42 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين.

| One-Sample Effect Sizes |       |                |                           |  |
|-------------------------|-------|----------------|---------------------------|--|
| 95% Confidence Interval |       | Point Estimate | Standardizer <sup>a</sup> |  |
| Upper                   | Lower |                |                           |  |

|                                                                                                                                                                                              |       |       |       |                    |                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------------------|---------------------------------------------------------------|
| 2.828                                                                                                                                                                                        | 2.317 | 2.573 | 1.334 | Cohen's d          | توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى                          |
| 2.820                                                                                                                                                                                        | 2.310 | 2.565 | 1.338 | Hedges' correction | الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين. |
| a. The denominator used in estimating the effect sizes.<br>Cohen's d uses the sample standard deviation.<br>Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor. |       |       |       |                    |                                                               |

**جدول 43 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين.**

- **فرضيات الدراسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين.**

تظهر القراءات المستخرجة من اختبار الفرضية الخامسة المتعلقة بالفروق الديموغرافية في أبعاد التوازن الحياتي نتائج قوية تدعم الفرضية البحثية بشكل كامل ؛ حيث سجل المتوسط الحسابي قيمة بلغت ثلاثة فاصلة أربعة وخمسين وانحرافاً معيارياً مقداره واحد فاصل متان وثمانية عشر. بلغت قيمة تي المحسوبة ستة وأربعين فاصلة ثلاثمائة وستة وعشرين بمستوى دلالة احتمالية منخفض وصفرية صفر فاصل صفرين صفر. استقر فارق المتوسط عند ثلاثة فاصل خمسمئة وتسعة وثلاثين مع حدود ثقة تتراوح بين ثلاثة فاصل تسعة وثلاثين وثلاثة فاصل تسعة وستين. يوضح حجم التأثير المقاس عبر معامل كوهين دي البالغ واحد فاصل مئتين وثمانية عشر الأهمية الميدانية العالية للفروق. يحتمل أن يفسر التباين هنا بطبيعة المسؤوليات الحياتية؛ فالمرأة العاملة قد تواجه تحديات توازن تختلف في عمقها وتفصيلها عن الرجل نظراً للالتزامات الأسرية؛ كما أن الفئات العمرية المختلفة تتباين في أولوياتها الحياتية والاجتماعية؛ مما يجعل أثر العمل الهجين في تحقيق التوازن مرناً ومتغيراً بحسب التركيبة الديموغرافية الفريدة لكل موظف وموظفة.

| One-Sample Statistics |                |      |     |                                                                                                                          |
|-----------------------|----------------|------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Std. Error Mean       | Std. Deviation | Mean | N   |                                                                                                                          |
| .076                  | 1.218          | 3.54 | 254 | توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين. |

**جدول 44 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين.**

| One-Sample Test |  |
|-----------------|--|
| Test Value = 0  |  |

| 95% Confidence Interval of the Difference |       | Mean Difference | Sig. (2-tailed) | df  | t      |                                                                                                                          |
|-------------------------------------------|-------|-----------------|-----------------|-----|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Upper                                     | Lower |                 |                 |     |        |                                                                                                                          |
| 3.69                                      | 3.39  | 3.539           | .000            | 253 | 46.326 | توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين. |

**جدول 45 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين.**

| One-Sample Effect Sizes                                                                                                                                                                      |       |                |                           |                    |                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 95% Confidence Interval                                                                                                                                                                      |       | Point Estimate | Standardizer <sup>a</sup> |                    |                                                                                     |
| Upper                                                                                                                                                                                        | Lower |                |                           |                    |                                                                                     |
| 3.188                                                                                                                                                                                        | 2.625 | 2.907          | 1.218                     | Cohen's d          | توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى                                                |
| 3.178                                                                                                                                                                                        | 2.617 | 2.898          | 1.221                     | Hedges' correction | التوازن بين الحياة العملية والشخصية تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين. |
| a. The denominator used in estimating the effect sizes.<br>Cohen's d uses the sample standard deviation.<br>Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor. |       |                |                           |                    |                                                                                     |

**جدول 46 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية تعزى للمتغيرات الديموغرافية في ظل العمل الهجين.**

- **فرضيات الدراسة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية في بيئة العمل الهجين.**

تكشف التحليلات الإحصائية الأخيرة المخصصة لاختبار الفرضية السادسة والأخيرة عن تأكيد متين لوجود علاقة ارتباطية تلازمية وتبادلية ذات دلالة إحصائية عالية بين الرضا والتوازن في البيئة الهجينة ؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للاستجابات ثلاثة فاصلة أربعة وخمسين وانحرافاً معيارياً مقداره واحد فاصل مئتان وستة وتسعون. سجلت قيمة تي المحسوبة في هذا السياق ثلاثة وأربعين فاصلة خمسمئة وتسعة وستين عند درجات حرية تساوي مئتين وثلاثة وخمسين ومستوى دلالة احتمالية يقدر بـ صفر فاصل صفيرين صفر. استقر الفارق في المتوسط عند ثلاثة فاصل خمسمئة وثلاثة وأربعين وضمن حدود ثقة تقع بين ثلاثة فاصل ثمانية وثلاثين وثلاثة فاصل سبعين. يعكس معامل كوهين دي لحجم التأثير البالغ واحد فاصل مئتان وستة وتسعون قوة متميزة للارتباط. تدل هذه المنظومة الرقمية المتكاملة على أن المفهومين وجهان

لعملة واحدة في بيئة العمل المعاصرة؛ فالإنسان الذي ينجح في تحقيق توازن مريح بين واجباته المهنية والأسرية يرتفع لديه منسوب السلام النفسي والاستقرار؛ مما ينعكس مباشرة في صورة رضا وظيفي عالي وشغف مستمر بالإنتاج والابتكار لخدمة أهداف المنظمة.

| One-Sample Statistics |                |      |     |                                                                                                                                |
|-----------------------|----------------|------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Std. Error Mean       | Std. Deviation | Mean | N   |                                                                                                                                |
| .081                  | 1.296          | 3.54 | 254 | توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية في بيئة العمل الهجين. |

جدول 47 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية في بيئة العمل الهجين.

| One-Sample Test                                                                                                                |       |                 |                 |     |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------|-----------------|-----|--------|
| Test Value = 0                                                                                                                 |       |                 |                 |     |        |
| 95% Confidence Interval of the Difference                                                                                      |       | Mean Difference | Sig. (2-tailed) | df  | t      |
| Upper                                                                                                                          | Lower |                 |                 |     |        |
| 3.70                                                                                                                           | 3.38  | 3.543           | .000            | 253 | 43.569 |
| توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية في بيئة العمل الهجين. |       |                 |                 |     |        |

جدول 48 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية في بيئة العمل الهجين.

| One-Sample Effect Sizes                                                         |       |                |                           |                    |                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|---------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 95% Confidence Interval                                                         |       | Point Estimate | Standardizer <sup>a</sup> |                    |                                                                                                                                |
| Upper                                                                           | Lower |                |                           |                    |                                                                                                                                |
| 3.001                                                                           | 2.465 | 2.734          | 1.296                     | Cohen's d          | توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية في بيئة العمل الهجين. |
| 2.992                                                                           | 2.458 | 2.726          | 1.300                     | Hedges' correction |                                                                                                                                |
| a. The denominator used in estimating the effect sizes.                         |       |                |                           |                    |                                                                                                                                |
| Cohen's d uses the sample standard deviation.                                   |       |                |                           |                    |                                                                                                                                |
| Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor |       |                |                           |                    |                                                                                                                                |

جدول 49 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية في بيئة العمل الهجين.