



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

كلية الإدارة – برنامج الماجستير

ماجستير إدارة المشاريع

بحث

مدى تأثير بيئة العمل المرن (العمل عن بعد) على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص

The impact of the flexible work environment (remote work) on the
completion of projects in the private sector

أعضاء الفريق

20222005501	معتصم المومني – قائد الفريق
20212005090	دينا كلوب
20222005435	عبدالله عنبر
20212005299	هادية العنزي
20212005209	عياد العنزي
20212005267	مريم الحجي
20222005934	محمد العريفي
20222005773	هديل الشهراني
20222005568	محمد باعمره
20222005735	أمل الجليح

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لختام مسيرتنا التعليمية في برنامج ماجستير إدارة المشاريع بجامعة الذكية، لتقديم هذا البحث الذي نحسبه الأول في طرحه على نطاق المملكة العربية السعودية.

نهدي عملنا المتواضع هذا لجميع عوائلنا ممثلة بأمهاتنا وآبائنا وأزواجنا وأولادنا، شاكرين لهم وجودهم بجانبنا من بداية المشوار حتى نهايته.

كما لا ننسى تقديم الشكر لجامعة الذكية ممثلة برئيس مجلس إدارتها المستشار/ ناصر إبراهيم المحيميد، ورئيسها د/ عبد الرحمن عبد الله المحيميد.

كما ونوجه شكرنا الخاص للدكتور/ وليد صديق والهيئة التدريسية في كلية الإدارة بأكملها، كل التحية لكم من القلب، ونشكركم على جهودكم معنا.

والله ولي التوفيق.

فهرس المحتويات

	• الجزء الأول:
3	• الإهداء
4	• فهرس المحتويات
	• الجزء الثاني
7	• المقدمة
9	• مشكلة الدراسة
10	• أهمية الدراسة
10	• أهداف الدراسة
11	• تساؤلات الدراسة
12	• الإطار النظري
20	• الدراسات السابقة
26	• التعقيب على الدراسات السابقة
28	• الجزء الثالث:
29	• الإجراءات المنهجية للدراسة
30	• مجتمع الدراسة
30	• عينة الدراسة
31	• أداة الدراسة
32	• اختبارات الصدق والثبات للاستبانة
39	• الأساليب الإحصائية المستخدمة
41	• الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية
42	• تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
42	• الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

44	• المحك المعتمد في إدارة الدراسة (الاستبانة)
46	• الفصل السادس: تحليل النتائج والمقترحات
47	• الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات
68	• توصيات الدراسة
68	• مقترحات الدراسة
69	• الجزء الرابع
70	• مراجع الدراسة العربية والأجنبية
73	• ملاحق الدراسة/ الاستبانة
77	• قائمة المحكمين
78	• ملخص الدراسة باللغة العربية
79	• ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

مقدمة:

الحمد لله الذي أعطى ووهب بفضله وكرم وجعل العلم لنا سراجاً ونبراساً، الحمد لله أعطانا العلم لننتفع ووهبنا العقل للتفكير والتعبير.

خلق الله الإنسان وهيئته للإنجاز والعمران بشقى الصور، وربط الإنجاز والنجاح بالتيشير ومراعاة مشاعره وأحاسيسه وراحته، قال تعالى (وَقُلِ آَعْمَلُوا فَيَسِيَرَى آلَهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) (التوبة: 105).

الحقيقة إن اليسر ومراعاة ظروف الإنسان سمة أساسية في الإسلام، والتيشير مقصد عظيم من مقاصد الشريعة الإسلامية، وقد اجتمعت أدلة الكتاب والسنة على هذا الأمر، قال تعالى: (هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ مِّلَّةَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ...) (الحج: 78).

إن الوقت من أكثر الموارد التي نمتلكها قيمة ولذا يجب أن يستثمر بعناية فائقة، واعتبر ستيوارت (2002: 8) "بأن حياتنا عبارة عن الوقت المخصص لنا على الأرض، وإن مهمتنا الأكثر أهمية هي الاستفادة المثلى من هذا الوقت".

لقد أدركت كثير من المنظمات مدى أهمية هذا الوقت والتيشير واتجهت إلى المرونة من خلال النظام المرن أو البيئة المرنة وهذا التوجه له أسبابه حيث لم يعد ترفاً أو سلوكاً شخصياً تتخذه المنظمات بل هو خيار استراتيجي لجملة من الآثار الإيجابية في شتى المجالات وأبعاد اجتماعية واقتصادية وإنتاجية نظراً لما يحتويه من ميزات تنافسية ومن ضمنها إنجاز وأداء الموظف وبالتالي ومما يشير إلى أن التحوُّلات الحاصلة في منظومة عمل هذه المنظمات، والنظرة الأخرى لمفهوم الإنتاجية في الأداء، والتحوُّل في مسار العمل باعتباره المصب الرئيسي لكل العمليات. لذلك عززت هذه المنظمات من أهمية النظر في تطبيق الدوام المرن؛ باعتباره خياراً في الاتجاه الصحيح، وتحوُّلاً في ثقافة العمل، ووقت الدوام الرسمي باستغلال وقت العمل الرسمي في ممارسات تتناغم مع رؤية الإنتاجية والإنجاز.

أسهمت هذه الخيارات في إيجاد مزيد من المرونة والأريحية، والاستمرار في الأداء الفاعل، الأمر الذي سيكون له أثره في نوعية وحجم المنجز المتحقق، وأثره على الأهداف الإستراتيجية للمنظمة حيث يمكننا القول بأن البيئة المرنة أو العمل المرن وجد وربط بمفهوم إنجاز العمل والإنتاجية، وتأسيس لثقافة العمل المنتج، وفق معايير المنافسة والإنجاز والقدرة الابتكارية والمرونة، وإيجاد قيمة مضافة لمفهوم الوقت في حياة الموظف.

إن مراحل إنجاز أي مشروع واحدة، ولا تختلف تقريباً مهما كان اختلاف المشروع الذي نتحدث عنه، على الرغم من أن هذه المراحل تختلف من دراسة إلى أخرى، فبعضها يقول إن هذه المراحل ثلاث فيما تصل بها دراسة أخرى إلى خمس مراحل. ولكل مشروع دورة حياة، بل إن المشروع أشبه ما يكون بالكائن الحي؛ من الميلاد وحتى الانتهاء، فأى مشروع يتدرج من مرحلة التخطيط وينتهي بالإقفال. وبشكل مبسط فإن مراحل إنجاز أي مشروع تكون على النحو التالي: إعداد، تخطيط، تنفيذ، مراقبه وتحكم وأخيراً مرحلة الإغلاق.

من ناحية أخرى، يقصد بالقطاع الخاص الجزء من الاقتصاد غير الخاضع لرقابة الدولة أو ملكيتها، بل يخضع لرأس مال الأفراد أو الشركات ويدار بواسطتهم.

وهذا ما سوف نتناوله في بحثنا هذا والذي هو بعنوان "مدى تأثير بيئة العمل المرن (عن بعد) على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص" دراسة تحليلية بأسلوب مسحي من خلال عمل استبيانات لرصد الإحصائيات والتغيرات في مدى تأثير البيئة المرنة على إنجاز المشاريع داخل المؤسسات والشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

تتطلب إدارة المشاريع عدة مهام رئيسية لإنجازها، لذلك التخطيط لكيفية إنجاز المشاريع يعتبر ضرورة مهمة جداً في نجاح المؤسسات وانتشار صيتها الحسن في عالم الأعمال، ويعتمد إنجاز المشاريع اعتماداً تاماً على كيفية التواصل الواضح بين جميع إدارات المشروع، وفهم جميع المراحل المعتمدة للمشروع لذلك فإن سوء التخطيط أو المعاملة في بيئات العمل قد يؤثر على سيطرة التحكم في نجاح المشاريع. ومن خلال دراسة أجراها الباحثان (الحاجي، وزرانوق، 2018) سلط الضوء على أن إدارة المشروع

لها دورها في تحقيق نجاح المشروع، كما أن هناك عدة عوامل أخرى خارجة عن سيطرة إدارة المشروع تؤثر أيضاً على نجاح المشروع." كما أن هنالك عناصر مهمة قد تبني نجاح المشروع أو فشله ويؤكد (الحاجي، 2018) من خلال بحثه "بعض المشاريع تفوت جميع العناصر الأساسية الثلاثة ولا تزال ناجحة بشكل كبير".

وفي بحث أجراه كل من (حسين، وعمران، 2011) لخص إلى أن معرفة أسباب تأخر إنجاز المشاريع يجب حله من بدايات مراحل العمل على المشروع "من المهم التنبؤ وتحديد المشاكل في المراحل الأولى من البناء وتشخيص الأسباب الرئيسية وتنفيذ الحلول الأكثر ملاءمة واقتصادية لمنع المزيد من الآثار السلبية للتأخير.

وبناء على ما سبق سيتم تناول تأثير العمل المرن (عن بعد) على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص. ومن هذا المنظور وبوجود عوامل خارجية من الممكن ان يكون لها تأثير على خطط انجاز المشاريع، على سبيل ازمة كوفيد 19 التي أدت الى توقف الحياة وتعثر الأعمال مما وضع العمل المرن (عن بعد) خيار أمثل للشركات والقطاعات الحكومية والخاصة. ومن هنا تتبلور إشكالية البحث حول أمكانية تأثير بيئة العمل عن بعد في القدرة أنجاز المشاريع وفقاً لخطة العمل ومدى قدرة القطاع الخاص على تبني أسلوب العمل عن بعد في مشاريعها.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- ١- المساهمة في تعزيز المعرفة بنظام العمل المرن وفائدة ذلك على إنجاز المشاريع.
- ٢- تحفيز الدارسين والمهتمين للتوسع في موضوع العمل المرن وتطبيقه في المشاريع.
- ٣- السعي إلى تعزيز الأدب النظري والمكتبة العلمية العربية بدراسة علمية تبحث في موضوع العمل المرن في جوانبه التطبيقية.

الأهمية العملية:

- ١- قد تقدم هذه الدراسة نتائج مؤشرات موضوعية للمدراء والمسؤولين في الشركات لتسهيل عليهم تطبيق نظام العمل المرن وترشيد العلاقات المتعلقة بتنفيذه.
- ٢- مساعدة المدراء والمسؤولين على تطوير سياسات وخطط بديلة للعديد من جوانب العمل مثل تعيين الموظفين الجدد، والتدريب، وضمان سير العمل وجودته وزيادة الإنتاجية، وتحسين ظروف العمل بشكل عام بما يضمن رضا الوظيفي في هذه الشركات.
- ٣- قد تحفز نتائج الدراسة متخذ القرار لتفعيل نظام العمل المرن (عن بعد) لما له من أثر على إنجاز المشاريع في الشركات.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى بيئة العمل المرن (العمل عن بعد) لدى العاملين في القطاع الخاص.
2. التعرف على مستوى إنجاز المشاريع لدى العاملين في القطاع الخاص.
3. بيان وجود العلاقة بين بيئة العمل المرن (العمل عن بعد) وإنجاز المشاريع.
4. رصد معايير تطبيق العمل المرن ومدى فعاليتها على إنجاز المشاريع.

5. توضيح الفروقات في بيئة العمل المرن وفق المتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، المستوى التعليمي).

6. توضيح الفروقات في إنجاز المشاريع وفق المتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، المستوى التعليمي).

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

ما مدى تأثير بيئة العمل المرن على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص؟

وينبثق عن التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى بيئة العمل المرن (العمل عن بعد) لدى العاملين في القطاع الخاص؟

2. ما مستوى إنجاز المشاريع لدى العاملين في القطاع الخاص؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بيئة العمل المرن (العمل عن بعد)

وإنجاز المشاريع؟

4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل المرن (العمل عن بعد) على

إنجاز المشاريع؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل المرن وفق المتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، المستوى التعليمي)؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول إنجاز المشاريع وفق المتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، المستوى التعليمي)؟

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة (Literature review):

تمهيد:

في هذا الفصل سيتم التعريف بنظام العمل المرن، وإنجاز المشاريع، كما سيتم استعراض بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة، والتعليق عليها.

أولاً: نظام العمل المرن:

- مفهوم العمل المرن:

لا يعني العمل المرن أن الشخص يعمل من المنزل فقط، ولكن هناك بعض الأشخاص الذين لديهم جداول عمل مرنة من أي مكان مثل المقهى أو المنزل أو حتى أثناء تنقلاتهم من مكان إلى آخر، ومن الجيد أن يكون هناك أنواع قليلة من جداول العمل المرنة، والتي يمكن تلخيصها بدوام جزئي، وساعات سنوية، وساعات مضغوطة، وساعات متقطعة، ويحدد الموظف نوع العمل الذي يناسب شركته (دليل العمل عن بعد، 2020).

هناك العديد من التعريفات المرتبطة بمصطلح العمل عن بُعد، والذي يُطلق عليه أيضاً اسم العمل عن بُعد والعمل الافتراضي والعمل من المنزل. مصطلح العمل عن بُعد هو مصطلح يترجم بعد ذلك من المصطلح الأجنبي Tele Work، ويتألف من مقطعين لفظيين: Tele، والتي تعني عن بُعد، وهي كلمة منشأ يونانية، و "العمل"، والتي تعني العمل، وعند الجمع بينهما يصبحان بعيداً عن مقر الشركة. العمل عن بُعد مثل: أداء العمل المعتاد وفقاً لجدول ساعات العمل في أماكن غير مكان العمل المعتاد، وليس بالضرورة أن يكون العمل من المنزل، كما يمكن القيام به من أي مكان ويتم العمل من خلال الإنترنت (دليل العمل عن بعد، 2020). يصف حسام الدين (2019) العمل عن بُعد بأنه عملية يمكن من خلالها

ترتيب عمل مرّن من أداء الواجبات والمهام والمسؤوليات المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها، من موقع جغرافي بعيد عن الموقع الجغرافي للشركة، بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة. وعرفت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة (2020) العمل عن بعد بأنه أحد الخيارات البديلة لاستمرارية العمل وانجاز المهام بعيداً عن مقر الشركة كلياً أو جزئياً أو وفقاً للمتطلبات. من الخدمة المقدمة من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية (دليلاً لعمل عن بعد، 2020).

كما يمكن تعريف نظام العمل المرّن بأنه نظام تمكين المنظمات لموظفيها من العمل بمرونة وله عدة أساليب مثل:

1- ساعات العمل المرنة: (أكثر الأساليب شيوعاً في بيئة العمل المرنة، حيث يمكن للموظف الحصول على أوقات عمل مرنة لعدد ساعات العمل عينها، كالقدوم الى المكتب قبل ساعات العمل الرسمية أو الخروج بعدها).

2- العمل عن بعد: (يتيح هذا الأسلوب للموظفين العمل من المنزل أو أماكن أخرى غير مكان العمل) (جراد، 2020).

3- ساعات عمل أسبوعية مكثفة: يتيح هذا الأسلوب للموظفين العمل لعدد ساعات العمل الأسبوعية نفسها في أقل من 5 أيام.

4- تقاسم العمل (أو نوبات العمل): يتيح هذا الأسلوب لموظفين أو أكثر تقاسم المهام الخاصة بوظيفة واحدة بدوام كامل مع تقاسم الأجر والمميزات.

5- إجازة عمل طويلة: قد تكون هذه الإجازة مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر، حيث يسمح هذا الأسلوب للموظفين بأخذ إجازة طويلة من العمل لأسباب دراسية، أو صحية، أو مشاكل عائلية الخ. مع كامل الحقوق وفقاً للشروط المتفق عليها.

من المعروف أن اتجاهات العمل المرنة في عصرنا قد تكون لصالح الأشخاص الأذكياء والمتعلمين وذوي الدوافع الذاتية، وقد أصبحت هناك ضرورة لأهمية الأفكار الإبداعية وحسن تنفيذها. الأفكار، بدلاً من الكفاءات التشغيلية فقط. قد نرى أن اتجاهات العمل المرنة الآن هي عكس اتجاهات العمل في

الثمانينيات والتسعينيات، والتي بدورها ركزت على الكفاءة وخفض التكلفة، وهذه الاتجاهات الجديدة تعمل على استراتيجيات تدور حول استخراج قيمة أكبر مما تم إنتاجه بالفعل. الذكاء فوق الكفاءة.

- تأثير العمل المرن على المنظمات:
- وبناء على البحث الذي أجراه لكردي (2016) والذي أظهر أن استخدام معايير المرونة في العمل له علاقة قوية بتحسين الحالة المادية للوظيفة التي كانت تعمل في وظائف بدوام جزئي، تحقق التوازن بين الموظف وعمله وظروفه الشخصية حيث انه يعطي الجدول الزمني والطاقة الأرضية للاندماج في أنشطة نموه الأول في العديد من الجوانب. نطاق العمل على النطاق الشخصي، ونطاق تأثير الحياة الشخصية على العمل.

أشكال العمل المرن:

يمكن تحديد نظام العمل المرن وفقاً لما يأتي:

العمل بدوام جزئي حيث ينص العقد مع العاملين بهذا النظام على العمل لساعات أقل من الدوام الكامل والعمل عن بعد حيث يستطيع الموظف تخصيص أيام معينة للعمل فيها من المنزل بعيداً عن مكان العمل مشاركة مهام العمل بناءً على الاتفاق بين اثنين من الموظفين على ساعات العمل بينهما قد يختار الموظف أن يقلص ساعات العمل حيث ينجز كافة مهامه خلال أيام أقل الوقت المرن هو أحد أشكال نظام العمل المرن أيضاً حيث يختار العاملون أوقات البدء والانهاء من العمل بحرية، كما يتمثل العمل المرن أيضاً في تحديد العامل للسنة الذي يود أن يتقاعد فيه.

خصائص العمل عن بعد:

وضح سنوسي (2021) ان العمل عن بعد له مجموعة من الميزات والخصائص التي تميزه عن العمل

المكتبي وفيما يلي أهم هذه الخصائص:

(1) المرونة: المرونة هي إحدى الخصائص المشتركة للمنظمة التي تربط نظامها الداخلي والخارجي.

يشير مستوى المرونة إلى درجة كفاءة النظام الحركي للمؤسسة والتحكم الاستباقي (درجة

التكيف المعرفي) ، ويشير إلى مستوى قدرة المنظمة على مواجهة التغيرات البيئية المحيطة بها

والتكيف معها، المرونة هي إحدى الخصائص التي تميز العمل عن بُعد، حيث يتيح العمل عن بُعد للموظفين قدرة أكبر على أداء العمل في الوقت الذي يريدونه، دون فرض قيود عليهم في الوقت أو الوسائل التي يستخدمونها لأداء الأعمال، تتمتع الشركات التي تقدم ممارسات مرنة في مكان العمل بميزة تنافسية لأنها أكثر جاذبية للعمال، وتلبي العديد من الشركات الناشئة عالية التقنية احتياجات موظفيها من أجل جذب المواهب والاحتفاظ بها لأن الموهبة ضرورية للابتكار ، ويمكن لممارسات مكان العمل المرن أن يزيد أيضًا من إنتاجية شركة هندسية .

(2) الاستقلالية: إنهم يتحكمون في جداولهم وأماكن عملهم بشكل أكثر إرضاءً وإنتاجية من غيرهم، فضلاً عن نقل معدلات استقلالهم، وأخذ إجازة مرضية، وغيرها. يتيح العمل عن بُعد الاستقلال للموظفين حيث أن تحقيق الاستقلال من خلال تعزيز قدرتهم على تنفيذ العمل، وإن منح الموظفين مزيدًا من الحرية لأداء مهامهم يزيد من دافعهم تجاه العمل، ويمكنهم من إنجاز مهامهم بشكل خلاق، ويسهم العمل عن بُعد في تمكين الموظفين من القيام بذلك. قراراتهم الشخصية لإنجاز المهام والمشاريع الموكلة إليهم، لأنه من الصعب التواصل بشكل مستمر ومستمر مع المدير، وبالتالي يمكن للموظفين استخدام عقولهم، والتوصل إلى قرارات من شأنها تحسين جودة العمل وتطويره. جهده في تنفيذ مهامه بالطريقة الإبداعية والمبتكرة المطلوبة (أبو ماضي، 2015)

(3) إدارة الوقت: يساهم العمل عن بعد في تمكين الموظفين من تقسيم ساعات اليوم كاملة لإتمام العمل المنوط بهم في الوقت المناسب، ولا يشترط أن يعمل خلال ساعات العمل الرسمية.

تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين، والعوامل المؤثرة في الإنتاجية: تتشابه بيئة العمل في نفس القطاع ، ولكن الاختلاف والتميز في مستوى الأداء والإبداع لدى موظفيها ، بالإضافة إلى أن المنظمات عمومًا تهدف إلى تحقيق الإنتاجية من خلال مستوى عالٍ من الأداء ، لذا فهي تحاول الحفاظ على الخبرات والمهارات اللازمة لإتمام العمل من أجل تطوير العمل والتميز المختلف عن المنظمات الأخرى (احمد ، 2022)، ويسعى أيضًا إلى زيادة ارتباط هؤلاء الموظفين بمنظمتهم ، مما يؤدي إلى زيادة الاهتمام والتركيز على الفرد ليكون ملتزمًا بمنظّمته وتهتم بالمجيء والمساهمة في تحقيق أهدافها ، لذلك تركز المنظمات على خلق ثقافة

تنظيمية خاصة تتبناها وتلتزم بها من أجل تحقيق أهدافها، يمكن تصنيف العوامل التي تؤثر على الإنتاجية على النحو التالي:

أولاً: العوامل الداخلية:

وهو نوع العامل الذي يختص ببيئة العمل الداخلية السائدة في الشركة مثل استراتيجيات الرقابة وأنظمة المكافآت والحوافز والعمل الجماعي والاحترام المتبادل السائد بين العاملين في الشركة وعوامل أخرى تختلف من شركة إلى أخرى حيث يتم تقسيمهم وتنقسم العوامل الداخلية التي تؤثر على الإنتاجية إلى ثلاثة أقسام رئيسية وهي: (العوامل المادية والفنية والعوامل التنظيمية والبشرية).

(1) العوامل المادية والفنية: ويقصد بها كمية الموارد المادية والفنية التي تمتلكها الشركة والتي تساعد الموظفين على إنجاز العمل المطلوب منهم بسرعة كبيرة، حيث تعتبر الموارد المادية المتاحة من أهم العناصر التي تزيد من إنتاجية الشركة. وتعني الموارد الفنية التي تمتلكها الشركة من خلال زيادة جودة المدخلات المستخدمة في عملية الإنتاج مما ينعكس إيجاباً على مستوى جودة المنتجات المعروضة في السوق (الطيب، 2017)

(2) العوامل التنظيمية: يقصد بها الأساليب والاستراتيجيات التي تتبعها الشركة في تقسيم الأعمال والمهام، وآليات اتخاذ القرار المستخدمة، وتحسين أنظمة التحكم، وطرق تحويل المدخلات إلى مخرجات، وإتباع طرق التسويق المناسبة للمنتج المقدم. بهدف تطوير المستوى التنافسي الذي تتمتع به الشركة في سوق العمل.

(3) العوامل البشرية: مجموع الخبرات والمهارات التي يتمتع بها جميع العاملين في الشركة، فبعد العامل البشري يعد من أهم الركائز التي تُبنى عليها عمليات الإنتاج، حيث خبرة الموظفين وقدرتهم على العمل تحت ضغط ولفترات طويلة نسبياً ورغبتهم في إتمام العمل ومدى حبهم ورضاهم عن مستوى المعيشة والعمل المساهمة التي توفرها الشركة في زيادة الإنتاج وتقليل الوقت الذي يقضونه والموارد المستهلكة في عملية الإنتاج (كساب، 2016).

ثانياً: العوامل الخارجية:

وهي نوع من المؤثرات والمتغيرات التي لا يمكن السيطرة عليها، والتي تحيط بالشركة والموظفين على حد سواء، والتي تلعب دورًا مهمًا في التأثير على مستوى الإنتاجية. ينقسم هذا النوع من العوامل إلى ثلاثة أقسام رئيسية، بما في ذلك النظام الاجتماعي السائد، والنظام الثقافي والتعليمي، والنظام السياسي والاقتصادي:

(1) النظام الاجتماعي السائد حيث يؤثر النظام الاجتماعي المحيط بالموظف بشكل مباشر وينعكس على طريقة أدائه للمهام. يمكن أن يكون النظام الاجتماعي السائد سيقًا ذا حدين. النجاحات، فإن هذه العادات السلبية ستؤكد بشكل كبير على كمية ونوعية الإنتاج (المصيلحي، 2022).

(2) النظام الثقافي والتعليمي: ويقصد به مدى توافر النظام التعليمي الذي يتميز بالقدرة على تخريج أفراد بكفاءة علمية عالية، وتوافر المؤسسات والمراكز التعليمية التي تساهم في تنمية قدرات العمل. الأفراد وتزويدهم بعدد من المهارات التي يحتاجونها في حياتهم العملية والمهنية، حيث يتأثر مستوى الإنتاجية بطريقة الخبرة المباشرة المتاحة في الشرك.

(3) النظام السياسي والاقتصادي: يقصد به الحالة السياسية للدولة التي تؤثر على إنتاجية الموظف، كوجود توترات وحروب وأزمات اقتصادية وتعليمية واجتماعية وانخفاض الحد الأدنى للأجور (الحرازين، 2016).

مزايا العمل المرن لشركات القطاع الخاص:

- تسهيل عملية استقطاب المواهب والكفاءات على حسب الاحتياج الحالي للمنشأة .
- تسهيل الإبقاء على الموظفين وتحسين تجربة العمل الخاصة بهم .
- عدم الاضطرار لتحمل نفقات الموظفين عند غياب الاحتياج لوجودهم مثل مواسم عدم العمل أو عند تغير إستراتيجية الشركة.
- زيادة الإنتاجية ونسب التفاعل بين الموظفين.
- فرصة التسجيل كمزود خدمة معتمد للعمل المرن لقطاع التوظيف واستقطاب المواهب.

تركز فرق الموارد البشرية اليوم على تلبية احتياجات الموظفين في العمل المرن خاصةً في ظل جائحة تغير نظام العمل الذي عهدناه سابقاً، حيث تغيب الفروقات الواضحة بين الحياة الشخصية والمهنية مع ازدياد العاملين

عن بعد) وهو من أحد أنواع المرونة التي ظهرت لتبقى على الساحة (خاصةً مع الإشارة أن المنشآت التي توفر لموظفيها المرونة في المواعيد تزداد إنتاجيتها بشكل ملحوظ .

ثانياً: إنجاز المشاريع:

ما هو المشروع:

المشروع هو مسعى مؤقت، من أجل إنشاء منتج أو خدمة أو نتيجة فريدة.

ماذا يعني "مؤقت"؟: أي له بداية ونهاية محددة، فلا يمكن أن نعتبر العمل الذي ليس له بداية أو نهاية محددة مشروعاً.

ماذا يعني "فريد"؟: لا تتماثل مخرجاته مع مخرجات مشروع آخر من حيث النطاق أو التكلفة أو الزمن الذي يستغرقه أو حتى موعد ومكان التنفيذ.

ويعتبر المشروع هو الوسيلة الأساسية لتحقيق التغيير، فإ إنشاء منتج جديد يتم بمشروع وتطوير خدمة ما، يكون بمشروع وتغيير حالة المنشأة إلى حالة أخرى يتم بواسطة مشروع أيضاً، التطوير... التحسين..... إصلاح المشاكل كل ذلك يتم بواسطة المشاريع. (المحيميد، 2017)

مفهوم إنجاز المشاريع:

هو تحالفٌ تشاركيٌّ أو تضافرٌ كلٍّ من الأشخاص، والأنظمة، وهيكلية العمل، والأنشط في مسار يستغل المواهب ويلقي الضوء على جميع الجهاتِ المُشاركِ للتوصُّلِ إلى أفضلِ نتائج للمشروع، ومنها زيادةُ قيم المشروع بالنسب لمالكِ المشروع، تقليلُ المُخلفاتِ، ورفعُ كفاء المشروع خلال جميع مراحلهِ التصميمي، التصنيعي، والإنشائي (معهد إدارة المشاريع، ٢٠١٧).

وتبعاً لمعهد إدارة المشاريع (2017) هناك ثمان مراحل مُتسلسلة لتنفيذ المشروع بشكل متكامل:

- مرحلة تحديد الإطار المفاهيمي أو النظري للتصميم.
- مرحلة التصميم المبدئي ضمن معايير التصميم.
- مرحلة التصميم التفصيلي.
- إعداد وثائق التنفيذ.

- إعداد وثائق الترخيص والاعتماد من الجهات المختصة.

- توفير التمويل لبداية المشروع.

- مرحلة التنفيذ الإنشائي.

- مرحلة إغلاق وثائق المشروع، وهي عند انتهاء تنفيذه بالكامل.

وتجدر الإشارة إلى أن إنجاز أي مشروع يتطلب الإعداد والدراسة والتخطيط من أجل ضمان نجاحه واستمراريته، وبغض النظر عن طبيعة المشروع والأهداف المرجوة منه، فثمة مجموعة من المراحل يجب أن يمر منها قبل إنجازه على أرض الواقع، وهو ما يطلق عليه دورة حياة المشروع، ويمكن إجمالها في 5 مراحل أساسية: مرحلة التحديد، مرحلة التخطيط، مرحلة التنفيذ/الإنجاز، مرحلة التقييم ومرحلة الإغلاق. ويجب الإشارة هنا أن هذه المراحل ترتبط فيما بينها ارتباطاً وثيقاً، حيث لا يمكن فصل مرحلة عن أخرى. فمرحلة التحديد كمرحلة أولى تتبعها مرحلة التخطيط ما تم تحديده، ثم تأتي بعدها مرحلة تنفيذ ما تم تخطيطه وأخيراً مرحلة التقييم والمتابعة ما تم إنجازه والتحقق من مدى تحقيق أهداف المشروع.

أثر إنجاز المشاريع:

يعتبر إنجاز المشروع في الوقت المحدد من الأهداف الرئيسية والمهمة في إدارة المشاريع. فتأخر المشروع له انعكاسات سلبية على قيمة العقد لكون أعمال العقد مرتبطة بعناصر مكلفة كالعمالة والمعدات والتمويل المالي، فأي تأخير بالمشروع سيعود بلا شك بالضرر على كل من المالك والمقاول على حد سواء.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

هنالك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع أثر بيئة العمل المرن (عن بعد) على مختلف بيئات العمل والقطاعات ومن خلال زوايا مختلفة. وسوف نستعرض في هذا القسم الدراسات السابقة التي تم الاستفادة منها وقدمت نتائج وتوصيات لها علاقة بموضوع البحث، سيتم المقارنة وتطرق إلى أنواع المنهجيات المستخدمة فيها هذه الدراسات وجوانب الاختلاف والاتفاق وبيان الفجوة البحثية التي سوف تعالجها الدراسة المقدمة. ونود أن نشير أن الدراسات التي سوف نستعرضها جاءت في فترة زمنية بين عامي 2018 وإلى وقتنا الحالي ماعدا دراسة واحدة كانت بعام 2010 ، والتي حاولنا فيها أن تكون في فترة زمنية لا تزيد عن 5 سنوات وشملت الدراسات العديد من البلدان العربية والأجنبية مما يشير إلى تنوع زمني وجغرافي. وقد تم تصنيف واستخدام الدراسات على حسب المتغيرات الرئيسية للدراسة التي تناولت أبعاد أثر العمل عن بعد على إنتاجية الشركة، أثر العمل عن بعد والعمل المرن على كفاءة الأداء الوظيفي والارتباط الوظيفي، الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للعمل عن بعد. وفيما يلي سنقدم تفاصيل هذه الدراسات، ومن ثم نوضح نقاط الاختلاف والتشابهات بينها، ثم سيتم استكشاف الفجوة البحثية من خلال توضيح الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وبالنسبة سيتم تناول جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية.

1. دراسة (أحمد، 2022) بعنوان: "أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بكلية التجارة بجامعة المنصورة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع العاملين بكلية التجارة في جامعة المنصورة – بمصر كما استخدم الاستبانة أداة للدراسة.

بينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "العمل عن بعد"، وبين المتغير التابع "إنتاجية العاملين" كما كشفت النتائج الإحصائية للدراسة عن أن تقييم العينة الأبعاد العمل عن بعد كان إيجابياً، كما أن تقييم العينة الأبعاد انتاجية العاملين "كان أيضاً إيجابياً.

2. دراسة (الغامدي وآخرون، 2022) بعنوان: "العمل عن بعد من خلال أزمة كوفيد-19 من وجهة نظر القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول".
- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-19 من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية، إضافة إلى التعرف على أبرز سلبيات وإيجابيات العمل عن بعد وتقديم الحلول المقترحة لتفعيله بنجاح خلال الأزمة وتعبئها. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة تقيس عدد من الأبعاد على عينة بلغ عددها (544) من كلا الجنسين.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود تحدي في توافر متطلبات العمل وفي مقدمتها عدم توفير متطلبات العمل عن بعد كأجهزة الحواسيب المحمولة للموظفين، كما كشفت أيضاً أبرز الإيجابيات العمل عن بعد والمتمثلة في توفير المصروفات التنقل والوقت والجهد. وأبرز السلبيات تتمثل في قلة النشاط البدني.
3. دراسة (المصلي، 2022) بعنوان: "الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للعمل عن بعد دراسة تطبيقية على عينة من العاملين العرب على شبكة الإنترنت".
- هدفت الدراسة إلى التعرف على تجربة العمل عن بعد في مصر، والتعرف على العوامل والتحديات المؤثرة عليها، وتنتمي الدراسة إلى الدراسات الوصفية، وتكون مجتمع البحث من العاملين في مجال العمل عن بعد في مؤسسات حكومية وخاصة، وقد بلغ عددهم (١٠٥) موظف، ومقابلة (٢٠) مدير في مجال العمل عن بعد في قطاعات مختلفة، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي.
- توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن العمل عن بعد حقق التزام العاملين، وأن غالبية عينة الدراسة تجمع ما بين العمل الافتراضي والواقعي، وأن هناك اتصالات منتظمة تتم المتابعة وإنجاز العمل، وأن مؤسسة العمل الحقيقية تقوم بالتقييم بشكل واقعي من خلال رصد الانجاز والالتزام بالحضور. وكشفت النتائج أن العمل عن بعد ساهم في توفير الوقت، وساعد في حفر الشغل والإنتاج، كما بنا أن معظم العاملين عن بعد لم يعملوا بشكل أفضل من المنزل. وأنه لا يوجد مواعيد للراحة التي كانت في العمل التقليدي وكشفت النتائج أن العمل عن بعد كان أساسياً في الابتعاد عن الواقع المعاش والحياة العامة لدى الكثيرين منهم.

4. دراسة (أحمد، 2022) بعنوان: "تأثير العمل عن بعد على إدارة الموارد البشرية في مديرية تربية وتعليم محافظة عجلون".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير العمل عن بعد على إدارة الموارد البشرية في مديرية تربية وتعليم محافظة عجلون ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة بلغت (50) موظفاً وموظفة، بمديرية التربية والتعليم في محافظة عجلون في الأردن ، وبينت نتائج الدراسة أن استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل عن بعد على إدارة الموارد البشرية في مديرية تربية وتعليم محافظة عجلون جاءت بدرجة متوسطة، كما بينت وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على الدرجة الكلية لتأثير العمل عن بعد على إدارة الموارد البشرية تعزى الاختلاف متغير الجنس.

5. دراسة (محمد وآخرون، 2021) - بعنوان: "تدعيم ثقافة العمل عن بعد كمتغير للتخفيف من حدة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة الشباب خريجي الجامعات لنظام العمل عن بعد بالمجتمع المصري، من خلال التعرف على مجموعة من الأهداف الفرعية وهي: التعرف على مستوى وعي الشباب المصري ومعرفته بنظام العمل عن بعد وقياس اتجاهات الشباب المصري نحو تطبيق العمل عن بعد ومعرفة المعوقات التي تحول دون استخدام الشباب لنظام العمل عن بعد، وصولاً لوضع مقترحات تدعيم ثقافة العمل عن بعد، انتهى هذا البحث للدراسات الوصفية كما اعتمد البحث الميداني على منهج دراسة الحالة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (452) مفردة من خريجي الجامعات المصرية.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن مستوى الوعي لدى شباب الجامعات كان ضعيفاً في عدة مناطق نحو العمل عن بعد ومعرفتهم به، كما أن هناك مستوى للوعي جاء بدرجة متوسطة، كما ظهرت اتجاهات سلبية وضعيفة لدى شباب الجامعة نحو تطبيق العمل عن بعد في بعض المناطق.

6. دراسة (سنوسي، 2021) بعنوان: "نحو إطار مقترح لتفسير العلاقات بين خصائص العمل عن بعد وأثرها على الأداء الوظيفي في ظل جائحة كورونا: دراسة تطبيقية على العاملين عن بعد في شركة المصرية للاتصالات".

هدفت الدراسة إلى وضع إطار مقترح لتفسير العلاقات بين خصائص العمل عن بعد وأثرها على الأداء الوظيفي في ظل جائحة كورونا، حيث استخدم الباحث المنهج الاستنباطي والاستقرائي، كما بلغت عينة الدراسة (288) موظفاً من العاملين عن بُعد بدوام كامل في الشركة المصرية للاتصالات- جمهورية مصر. تلخصت نتائج دراسة بوجود تأثير سلبي للعمل عن بعد وهو التداخل بالأدوار العمل والأدوار الأسرية، كم بينت النتائج وجود تأثير سلبي أيضاً على حجم العمل عن بعد على أداء الموظفين. كما بينت وجود تأثيرات مباشرة معنوية للمتغيرات الخمسة للعمل عن بعد - باعتبارها محددات للأداء الوظيفي للعمل عن بعد على الأداء الوظيفي للعامل عن بعد. وقد كانت جودة توافق النموذج الثاني لاختبار العلاقات المباشرة والمعدلة أفضل من النموذج الأول، وبالتالي يفضل الاعتماد عليه في تفسير العلاقات، وتمثلت نتائج اختبار النموذج الثاني في وجود تأثير معنوي للاستقلالية المدركة للوظيفة على قوة التأثير السلبي للتداخل بين أدوار العمل وأدوار الأسرة على الأداء الوظيفي، ووجود تأثير معدل معنوي للدعم التنظيمي والاجتماعي على قوة العلاقة السلبية لكثافة العمل على الأداء الوظيفي. بينما ثبت عدم معنوية تأثير الدعم التنظيمي والاجتماعي كم تغير معدل على العلاقة بين الشعور بالعزلة المهنية والاجتماعية على الأداء الوظيفي للعمل عن بعد.

7. دراسة (بلال ، والمسهلى: 2021) بعنوان: "أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي، كما تكونت عينة الدراسة من (180) موظفاً في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار، وزارة العمل وبلدية ظفار- دولة عمان، كما استخدمت الاستبانة أداة للدراسة. بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية للعنصر البشري، التقنيات الحديثة والثقافة التنظيمية على كفاءة الأداء الوظيفي بالقطاع الحكومي بسلطنة عُمان، كما وجدت الدراسة عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعء الأزمات على كفاءة الأداء الوظيفي.

8. دراسة (آدم، 2019) بعنوان: "دور ريادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص العمل " دراسة حالة

شركة سكر كنانة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ريادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص العمل، كما استخدمت المنهج الوصفي والاستنباطي، بلغت عينة الدراسة (30) موظف من إدارة شركة سكر كنانة..، كما اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

كشفت نتائج الدراسة أن ريادة الأعمال تلعب دوراً مهماً، وكذلك العمل عن بعد في خلق الفرص العمل، وحد لمشكلة البطالة.

9. دراسة (نجم، 2018) بعنوان: "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العمل عن بعد وقابليته من قبل الخريجين وتحديد أثره على الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، باستخدام التحليل الوصفي إضافة إلى المنهج القياسي، وذلك من خلال توزيع استبانة على العاملين والشركات حيث تم توزيع (234) استبانة على مجتمع الدراسة. تم تقسيم الدراسة إلى خمسة محاور حيث تطرق المحور الأول إلى الإطار العام للدراسة الثاني إلى الإطار النظري ويشمل مفاهيم وأبعاد وفوائد وأنواع وإيجابيات وسلبيات العمل عن بعد، أما المحور الثالث قد شمل بعض التجارب للدول التي تعمل بنظام العمل عن بعد والنظرة الشمولية للعمل عن بعد، أما المحور الرابع تطرق إلى منهجية الدراسة المستخدمة، وتناول المحور الخامس تحليلاً كمياً لقابلية وإنتاجية العمل عن بعد.

كشفت نتائج الدراسة أن العمل يعتبر عن بعد بديل اقتصادي ناجح، كما أنه قد يساعد في تخفيف نسب البطالة المتفاوتة، وتخطي إدراج العاملين عن بعد تحت مسمى عاطل عن العمل، وقد يكون بديل عن الوظيفة التقليدية..

10. دراسة (صالح، وحسين، 2010) بعنوان: "رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة دراسة في جامعة الموصل".

هدفت الدراسة إلى التعرف بأهمية أسلوب العمل المرن وتطبيقاته ومدى صلاحية العمل به في منظماتنا التعليمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، كما بلغت عينة الدراسة (150) فرداً تم توزيعها على فئتين: الأولى قصدية حيث تم بموجها التركيز على أفراد الهيئة التدريسية في حملة شهادتي الدكتوراه والماجستير غير الملتزمين بعمل إداري على أساس أن حضوركم وانصرافهم يتحدد

وفق جداول محاضراتهم. والثانية عشوائية والتي شملت باقي مجتمع الدراسة من موظفين، مهنيين، عمال، و هم ملتزمين بدوام ثابت، وتم استخدام الاستبيان أداة للدراسة. أظهرت نتائج التحليل أن معظم المدرسين (الذين لديهم ساعات عمل مرنة يؤكدون أهميتها ورغبتهم في استمرارها لما تحققه من فوائد، يرغبون في اعتماد الدوام الثابت والتي فشلت المحاولات دائما عليه ، كما أظهرت نتائج الوصف والتشخيص إن أغلب الأفراد المبحوثين الموظفين الذين ليس لديهم ساعات مرنة يرغبون بالاستفادة والعمل وفق لهذا النظام أسوة بزملائهم من التدريسيين ويعتقدون بأن سيحقق لهم فوائد عديدة.

11. دراسة (Weideman, and Hofmeyr, 2020) تأثير ترتيبات العمل المرنة على اندماج ومشاركة الموظفين:

دراسة استكشافية

The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study

تم إجراء هذا البحث لاستكشاف تأثير ترتيبات العمل المرنة على اندماج ومشاركة الموظفين، ومن أجل الوصول إلى توصيات عملية بخصوص هذا المجال. حيث تزايد الطلب على ترتيبات العمل المرنة بشكل كبير.

استخدمت هذه الدراسة طريقة نوعية أحادية لاستكشاف تأثير ترتيبات العمل المرنة على مشاركة واندماج الموظفين. تم إجراء ما مجموعه 23 مقابلة وجهاً لوجه، وتكون الفريق البحثي من ثمانية خبراء متخصصين و15 موظفًا من ست منظمات مختلفة و تم تحليل المقابلات باستخدام النهج التحليل الموضوعي.

وجدت هذه الدراسة علاقة إيجابية بين ترتيبات العمل المرنة ومشاركة واندماج الموظف، كما كشف أن ترتيبات العمل المرنة تقترن إيجابيا بالمفاهيم الخاصة بالموظفين، بالإضافة إلى النتيجة الأبرز وهي التأثير الإيجابي لترتيبات العمل المرنة على رفاهية الموظف.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة أسباب ودوافع تطبيق العمل المرن (عن بعد) على سبيل المثال العمل عن بعد في فترة أزمة كوفيد 19 في دراسة (الغامدي,, القرني, الشنيقي, 2022)، كما عرضت لصور وثقافة العمل المرن وأبرزت تعدد هذه الصور، وتناولت العديد من الدراسات تأثيرات العمل المرن (عن بعد) حيث تنوعت هذه التأثيرات ما بين تأثيرات إيجابية وأخرى سلبية، كما عرضت المحددات الاجتماعية للعمل المرن من حيث تأثيراتها على الأسرة، وعلاقات العمل والتأثير الاقتصادي (المصيلحي, 2022)، كما تم تناول في العديد من الدراسات معوقات العمل المرن (عن بعد) وأبرزها الارتباط في بيئة العمل والمشاكل التقنية (الطبال, 2020).

أفادت معظم الأبحاث أن العمل المرن أدى إلى نتائج عدة منها انخفاض تكاليف العمل على الرأسماليين، وانخفاض معدل دوران العمل والإرهاق الوظيفي، وتلبية احتياجات الأسرة بشكل أفضل عن دور الدعم الاجتماعي لزملاء العمل لتخفيف الصراع بين متطلبات العمل والأسرة وتحقيق الرضا الأسري والوظيفي من خلال التنسيق بينهم في جداول ساعات العمل المرن (سنوسي, 2021). العديد من الدراسات تم إجراؤها في العديد في القطاع الحكومي والخاص. ومن خلال الاطلاع على هذه الدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث تبين أن الدراسات تناولت العمل المرن (عن بعد) في عدة أوجه. وقد تم الاستفادة بهذه الدراسة من الأبحاث السابقة بإثراء الإطار النظري المتعلق في بيئة العمل المرن (عن بعد) والمساعدة في الاستفادة من هذه الدراسات باختيار المنهجية الدراسة المناسبة وصياغة مشكلة الدراسة. لكن من جهة أخرى لا يوجد دراسات تمت سابقا تناقش العلاقة بين بيئة العمل المرنة (عن بعد) وتأثيرها على انجاز المشاريع بالقطاع الخاص.

أبرز ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

حاولت الدراسة الحالية توضيح مدى تأثير بيئة العمل المرن على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص (عن بعد) في إنجاز المشاريع. حيث تم دراسة العلاقة بين إنجاز المشاريع بالقطاع الخاص وبيئة العمل المرن (عن بعد). حيث تبرز أشكال العمل المرن وإيجابيات وسلبياته والمعوقات التي تواجه العمل المرن (عن بعد) في مدى تأثيره على إنجاز المشاريع بالقطاع الخاص، بالإضافة إلى دراسة بعض المتغيرات التي لم تتناولها الدراسات السابقة.

مجالات الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة ضمن مجالات محددة:

المجال الموضوعي:

اقتصرت الدراسة على كشف عن تأثير بيئة العمل المرن (عن بعد) على أنجاز المشاريع بالقطاع الخاص .

المجال المكاني للدراسة:

تم تحديد مكان الدراسة في المملكة العربية السعودية.

المجال الزمني للدراسة:

تم تطبيق الدراسة في الفترة من 2022/10/15 - 2022/11/29.

المجال البشري:

تم تطبيق الدراسة على الموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

الجزء الثالث

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية

الفصل السادس: تحليل النتائج والمقترحات.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

تعتبر إجراءات والمنهجية التي اعتمدتها الدراسة من المحاور التي يتم من خلاله تطبيق الجانب العملي من الدراسة، والتي من خلالها يتم الحصول على البيانات المستهدفة لإجراء المعالجات الإحصائية بهدف التوصل إلى المخرجات والنتائج والتي تفسر بمساهمة أدبيات الدراسة المرتبطة بموضوع نفس الدراسة، ومن ثم تحقيق أهداف الدراسة.

وبناء على ذلك تناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق الأهداف المرتبطة بالدراسة استخدم الباحثون المنهج التحليلي الوصفي الذي يقوم بوصف الظاهرة، وتحليل بيانات الدراسة، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين المدخلات تلك التي يتم طرحها حول الموضوع العمليات في الدراسة والمتضمنة للأشياء التي تحدث.

عرف الحمداني (2006): المنهج التحليلي الوصفي على أنه: "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة، فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

وقد استخدم الباحثون مصدرين أساسيين للمعلومات:

المصادر الثانوية: وهي المراجع العربية والأجنبية والكتب، والدراسات السابقة وكذلك المقالات والدوريات والتقارير، التي تعرضت لموضوع الدراسة.

المصادر الأولية: وهي البيانات التي جمعها الباحثون من خلال أدوات قياس، تم تصميمها لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يتناولها البحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة، وبناءً على موضوع ومشكلة الدراسة، وقد بلغ عدد مجتمع الدراسة (3000000)

عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) مفردة، للتحقق من صدق وثبات الاستبانة، ومدى صلاحيتها للتطبيق على العينة الفعلية، حيث تم إدراجها في التحليل النهائي ضمن إطار مجتمع الدراسة الفعلي وذلك لتحقيق جميع معايير الصدق والثبات بها.

العينة الفعلية:

تكونت عينة الدراسة الفعلية من (366) حيث تم توزيع الاستبانة على (420) مفردة، وتم استرداد (396) استبانة بالإضافة إلى العينة الاستطلاعية، علماً بأنه لم يتم إعادة توزيع الاستبانة على المستطلعين في العينة الاستطلاعية، وبنسبة استرداد (94.%) .

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات حول مدى تأثير بيئة العمل المرن (العمل عن بعد) على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص، كونها تعطي فرصة للمبحوثين للتحكم، وتوفير الوقت والجهد، وتعطي نسبة استجابة عالية ومرضية، لتوضيح أي غموض، حيث تتكون من ثلاث أقسام رئيسية:

القسم الأول: عبارة عن البيانات الشخصية للمستجيبين (الجنس، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، والمؤهل العلمي).

القسم الثاني: عبارة عن أبعاد محور بيئة العمل، يتكون من (10) فقرة موزع على 2 من الأبعاد كالتالي:

البعد الأول: سياسات العمل، ويتكون من (5) فقرات.

البعد الثاني: إجراءات العمل، ويتكون من (5) فقرات.

القسم الثالث: عبارة عن محور إنجاز المشاريع، ويتكون من (13) فقرة. موزع على 3 من الأبعاد كالتالي:

البعد الأول: عملية التخطيط للمشاريع، ويتكون من (4) فقرات.

البعد الثاني: عملية تنفيذ المشاريع، ويتكون من (3) فقرات.

البعد الثالث: عملية تقييم ومتابعة المشاريع ويتكون من (6) فقرات.

تم استخدام المقياس الخماسي في بناء بدائل الإجابات (من 1 إلى 5) فكلما اقتربت الإجابة من الدرجة 5 دل ذلك على أن الموافقة كبيرة جداً على ما ورد في الفقرات المذكورة وتقل بالتدرج، كما هو موضح في الجدول التالي (4.2):

جدول (4.2): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

المقياس الخماسي للاستجابات من (1-5)			الاستجابة
موافق بدرجة كبيرة جداً		موافق بدرجة قليلة جداً	
5		1	الدرجة

خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحثون بإعداد أداة الدراسة للتعرف على "مدى تأثير بيئة العمل المرنة (العمل عن بعد) على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

الاطلاع على المصادر الأولية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.

استشار الباحث عدداً من أساتذة الجامعات والمشرفين في تحديد أقسام الاستبانة.

تحديد الفقرات التي تندرج تحت كل قسم من الأقسام.

تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية.

عُرضت الاستبانة على (6) محكمين من ذوي الاختصاص، ملحق رقم (2).

في ضوء آراء المحكمين عدل الباحثون بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة على صورتها النهائية، ملحق رقم (1).

اختبارات الصدق والثبات للاستبانة:

أولاً: صدق الاستبانة Validity

يعني صدق الاستبانة تمثيلها للمجتمع المدروس بشكل جيد، أي أن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة، ويوجد العديد من الاختبارات التي تقيس صدق الاستبانة أهمها:

صدق آراء المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة"

وتم عرض الاستبانة الخاصة بالدراسة على مجموعة من المتخصصين، لفحصها والحكم على صلاحيتها في قياس متغيرات الدراسة وتحقيق أهدافها، وعدل الباحث الفقرات غير الواضحة بناء على ملاحظاتهم، وصياغة البدائل المناسبة لفقرات الاستبيان. ملحق رقم (2) يوضح أسماء المحكمين. وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين، وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية ملحق رقم (1).

صدق المقياس:

للتأكد من مدى صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) قام الباحثون بتوزيع الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (30) مفردة. يقصد بصدق المقياس درجة انسجام كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمقياس، وتم التأكد من صدق الاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية للمقياس التي تندرج تحته هذه الفقرة.

نتائج الاتساق الداخلي محور بيئة العمل:

يوضح جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البُعد والدرجة الكلية للبُعد التي تنتهي إليه هذه الفقرة، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.01، وبذلك تعتبر فقرات محور التدوير الوظيفي صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.3): نتائج الاتساق الداخلي لمحور بيئة العمل

م	الفقرات	معامل بيرسون الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
البُعد الأول: سياسات العمل			
	أعتقد أنني مدرك للسياسات المتعلقة بالعمل المرن	0.586	**0.000
	تركز سياسة العمل المرن على الإنجاز	0.577	**0.000
	يتم تطبيق سياسات العمل المرن في كافة المستويات الإدارية وفي إجراءات التعيين	0.694	**0.000
	تحقق بيئة العمل المرن التوازن بين متطلبات العمل والاحتياجات الخاصة	0.694	**0.000
	تتبنى المؤسسة سياسات واضحة لتطبيق العمل المرن	0.678	**0.000
البُعد الثاني: إجراءات العمل			
	تتسم إجراءات العمل بالمرونة	0.738	**0.000
	هناك انسجام بين رؤية المؤسسة وإجراءات العمل	0.806	**0.000
	تمنح المؤسسة مساحة من الحرية للعاملين لاتخاذ قراراتهم باستقلالية في إدارة العمل	0.792	**0.000
	تسمح إدارة المؤسسة بمشاركة الأفكار والمعارف الجديدة للموظفين	0.723	**0.000
	يتم تنفيذ مهام العمل بفاعلية وكفاءة	0.664	**0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.01 \leq \alpha$

نتائج الاتساق الداخلي لمحور إنجاز المشاريع

يوضح جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البُعد والدرجة الكلية للبُعد التي تنتهي إليه هذه الفقرة، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.01، وبذلك تعد فقرات محور إنجاز المشاريع صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.4): نتائج الاتساق الداخلي لمحور إنجاز المشاريع

م	الفقرات	معامل بيرسون الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
البُعد الأول: التخطيط للمشاريع			
	يتم بلورة كافة الأفكار الإبداعية عند التخطيط للمشاريع	0.772	**0.000
	ترجم المؤسسة رؤيتها في العمل المرن عند التخطيط للمشاريع	0.823	**0.000
	تطبق المؤسسة معايير الجودة الشاملة عند التخطيط للمشاريع	0.817	**0.000
	هناك محددات واضحة لعملية التخطيط وفق إجراءات العمل المرن	0.758	**0.000
البُعد الثاني: تنفيذ المشاريع			
	يتم تنفيذ المشاريع وفق إجراءات العمل المرن والخطط الموضوعة	0.815	**0.000
	يتميز تنفيذ المشاريع بكفاءة وجودة عالية	0.795	**0.000
	تتيح بيئة العمل المرن تحسين المهارات وإكساب الخبرات لدى العاملين	0.809	**0.000

م	الفقرات	معامل بيرسون الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	عند تنفيذ المشاريع		
البُعد الثالث: تقييم ومتابعة المشاريع			
	وضوح آليات التواصل بين فريق عمل المشروع في بيئة العمل المرنة	0.735	**0.000
	يتم تقييم المشاريع وفق محددات العمل المرن	0.675	**0.000
	يسمح تقييم المشاريع بتبني أفكار جديدة لتطوير العمل	0.711	**0.000
	تحرص المؤسسة على التغذية الراجعة للموظفين العاملين في بيئة العمل المرن	0.741	**0.000
	تلتزم المؤسسة التي تطبق العمل المرن بمتابعة وتقييم المشاريع بعد تنفيذها	0.726	**0.000
	تطبيق آلية العمل المرن في المنظمات ذات العمل الميداني	0.612	**0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.01 \leq \alpha$

الصدق البنائي:

يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة للوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

جدول (4.5): نتائج الصدق البنائي للاستبانة

م	المحور	معامل بيرسون الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
المحور الأول: بيئة العمل	البُعد الأول: سياسات العمل	0.866	**0.000
	البُعد الثاني: إجراءات العمل	0.916	**0.000
المحور الثاني: إنجاز المشاريع	البُعد الأول: عملية التخطيط للمشاريع	0.844	**0.000
	البُعد الثاني: تنفيذ المشاريع	0.882	**0.000
	البُعد الثالث: تقييم ومراقبة المشاريع	0.923	**0.000

*الارتباط دال احصائياً عند مستوى دلالة ($0.01 \leq \alpha$).

يبين جدول (4.5) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($0.01 \leq \alpha$)، فقد تراوحت قيم الارتباط بين (0.844-0.923)، وجميعها قيم دالة عند مستوى ($0.01 \leq \alpha$)، وبذلك يكون الباحث قد تحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس، وتعد جميع مجالات الاستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

ثانياً: ثبات الاستبانة Reliability:

يعني الثبات استقرار الاستبانة، وعدم تناقضها مع نفسها، أي يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة (التميمي، البهائي، خليفة 2015)، وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة بطريقة معامل ألفا كرونباخ.

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

حيث تعكس قيمة معامل ألفا الأقل من 0.60 ثباتاً ضعيفاً، والقيمة بين (0.60-0.70) ثباتاً مقبولاً، أما القيمة التي تساوي 0.70 فأكثر فتعكس ثبات جيد للمقياس (Boone & Boone, 2012)، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.6).

جدول (4.6): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

الاستبانة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
البُعد الأول: سياسات العمل	5	0.722
البُعد الثاني: إجراءات العمل	5	0.798
المحور الأول: بيئة العمل	10	0.818
البُعد الأول: عملية التخطيط للمشاريع	4	0.802
البُعد الثاني: تنفيذ المشاريع	3	0.728
البُعد الثالث: تقييم ومراقبة المشاريع	6	0.782
المحور الثاني: أنجاز المشاريع	13	0.895

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.6) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة حيث بلغت لمحور بيئة العمل (0.818)، ولمحور إنجاز المشاريع (0.895) وهذا يعني أن الثبات مرتفع.

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test:

يستخدم الإحصائيون نوعاً من الاختبارات الإحصائية لاختبار الفرضيات، النوع الأول: الاختبارات المعلمية، والنوع الثاني: الاختبارات اللامعلمية، ويشترط لاستخدام الاختبارات المعلمية شرط التوزيع الطبيعي للبيانات المراد إجراء الاختبارات الإحصائية عليها، وبينما تستخدم الاختبارات اللامعلمية كبديل للاختبارات المعلمية في

حالة عدم تحقق شرط التوزيع الطبيعي للبيانات، ولكن ذلك يكون فقط في حال العينات الصغيرة التي يقل حجمها عن (30) مفردة، بينما العينات التي يزيد حجمها عن (30) مفردة يمكن التغلّي عن شرط التوزيع الطبيعي، وذلك وفقاً لما تقره نظرية النهاية المركزية، وبغض النظر عن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، ويوضح الجدول نتائج الاختبار لكل محور كالتالي:

جدول (4.7): نتائج الاختبارات المعلمية مع بيانات مقياس ليكرت الخماسي.

المجالات	عدد الفقرات	قيمة اختبار Z	القيمة الاحتمالية
بيئة العمل	10	0.121	0.182
انجاز المشاريع	13	0.142	0.200

يوضح الجدول السابق أن قيمة نتائج الاختبار القيمة الاحتمالية لكل محور أكبر من 0.05 (sig. أكبر من 0.05)،

وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرّغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences

(SPSS)، حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

النسب المئوية والتكرارات: (Frequencies & Percentages) لوصف عينة الدراسة.

المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.

اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على

دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي وكذلك لدراسة العلاقة بين

المحاور.

اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة وصلت إلى الدرجة المتوسطة أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدمه الباحث للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple and Multiple Linear Regression-Model).

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test من خلال اختبار k.s

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

تمهيد

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

المحك المعتمد في إدارة الدراسة (الاستبانة)

الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات

الخلاصة

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات ومناقشتها واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة، والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على المعلومات العامة للمستجيبين، فتم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، واستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية: فيما يلي عرض بعض خصائص عينة

الدراسة وفق البيانات الشخصية.

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

العمر	العدد	النسبة المئوية
ذكر	262	71.6
أنثى	104	28.4
المجموع	366	100

يبين جدول رقم (5.1) أن ما نسبته (71.6%) من أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور، بينما بلغت نسبة الإناث

28.4%.

توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

جدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
25 سنة فأقل	32	8.7
26-39 سنة	200	54.6
40-49 سنة	92	25.1
50 سنة فأكثر	42	11.5
المجموع	366	100

يبين جدول رقم (5.2) أن ما نسبته (8.7%) من أفراد عينة الدراسة أعمارهم 25 سنة فأقل، و(54.6%) أعمارهم تتراوح ما بين 26 إلى 39 سنة، و(25.1%)، أعمارهم تتراوح ما بين 40 إلى 49 سنة، و(11.5%) أعمارهم 50 سنة فأكثر.

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي:

جدول (5.3): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى العلمي

المستوى العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوية عامة	15	4.1
بكالوريوس	255	69.7
دراسات عليا	96	26.2
المجموع	366	100

يبين جدول رقم (5.3) أن ما نسبته (4.1%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوية عامة، و(69.7%)

مؤهلهم بكالوريوس، في حين أن (26.2%) مؤهلهم العلمي دراسات عليا.

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	81	22.1
متزوج	385	77.9
المجموع	366	100

يبين جدول رقم (5.4) أن ما نسبته (22.1%) من أفراد عينة الدراسة (أعزب)، بينما بلغت نسبة (متزوج) 77.9%.

المحك المعتمد في أداة الدراسة (الاستبانة):

لقد اعتمد الباحثون على استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، وتستند الفكرة الرئيسية لهذا المقياس على تحديد ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما، والمقياس المستعمل لتحديد درجة الموافقة والاختلاف حول قضية ما يكون من خلال إبداء الرأي المحدد بقيمة تتراوح ما بين (1 – 5)، ومن هنا جاءت التسمية مقياس ليكرت الخماسي، وتنحصر ردود الأفعال في مجموعة من الدرجات تبدأ بالرقم (1) الذي يشير إلى مستويات من عدم الموافقة المرتفعة جدا حول الفقرة المطروحة، بينما تشير الدرجة (5) إلى الموافقة المرتفعة جدا من قبل المبحوث على الفقرة المطروحة.

ولتحديد مستوى الموافقة على كل فقرة من الفقرات وكل بعد وكل محور ضمن أداة الدراسة (الاستبانة)، تم الاعتماد على استخدام قيمة الوسط الحسابي وقيمة الوزن النسبي والجدول (4.5) أدناه يوضح مستويات الموافقة.

جدول (5.5): المحك المعتمد في الدراسة

مستوى الموافقة	غير موافق بدرجة كبيرة جداً	غير موافق	محايد	موافق مرتفعة	موافق مرتفعة بدرجة كبيرة
الوسط الحسابي	من 1 إلى أقل من 2.8	4.59-2.8	6.39-4.60	8.19-6.40	10.0-8.20
الوزن النسبي	أقل من 28%	28% إلى 45.9%	46% إلى 63.9%	64.0% إلى 81.9%	82% إلى 100%

الفصل السادس

تحليل النتائج والتصور المقترح

الإجابة على التساؤل الأول من تساؤلات الدراسة والذي نص على " ما مستوى بيئة العمل المرن

(العمل عن بعد) لدى العاملين في القطاع الخاص؟"

نتائج تحليل الفقرات المتعلقة بالبعد الأول "سياسات العمل":

جدول (5.6): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الأول "سياسات العمل"

م	الفقرة	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الوسط الحسابي	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
	أعتقد أنني مدرك للسياسات المتعلقة بالعمل المرن	2	0.5	4	1.1	31	8.5	209	57.1	120	32.8	84.0	2
	تركز سياسة العمل المرن على الإنجاز	0	0.0	6	1.6	28	7.7	164	44.8	168	45.9	87.0	1
	يتم تطبيق سياسات العمل المرن في كافة المستويات الإدارية وفي إجراءات التعيين	6	1.6	54	14.8	95	26.0	146	39.9	65	17.8	71.4	5
	تحقق بيئة العمل المرن التوازن بين متطلبات العمل والاحتياجات الخاصة	1	0.3	11	3.0	43	11.7	175	47.8	136	37.2	83.8	3
	تتبنى المؤسسة	6	1.6	50	13.7	76	20.7	164	44.8	70	19.1	73.2	4

الترتيب	الوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الفقرة	م
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
						8						سياسات واضحة لتطبيق العمل المرن	
	79.90	الدرجة الكلية للبعد الأول "سياسات العمل"											

يوضح الجدول (5.6) أن الوزن النسبي لإجابات المستجيبين حول البعد الأول سياسات العمل (79.90%)، ويشير

هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة الثانية التي تنص على "تركز سياسة العمل المرن على الإنجاز" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (87.0%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة جداً.

بينما احتلت الفقرة الثالثة التي تنص على "يتم تطبيق سياسات العمل المرن في كافة المستويات الإدارية وفي إجراءات التعيين" المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (71.4%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

ويفسر الباحثون هذه النتيجة بأن الدرجة الكلية لبعده سياسات العمل جاءت مرتفعة، وهذا يدل على أن سياسات العمل واضحة لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على بيئة العمل. كما أن الاستجابة على كافة الفقرات جاءت أيضاً بدرجة مرتفعة، مما يعزز وجود وضوح في الرؤية الخاصة بسياسات العمل.

4.1.2 نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثاني "إجراءات العمل":

جدول (5.7): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثاني "إجراءات العمل".

الترتيب	الوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الفقرة	م
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
2	77.4	20.5	75	54.9	201	16.7	61	7.4	27	0.5	2	تتسم إجراءات العمل بالمرونة	
4	74.4	13.7	50	56.3	206	20.2	74	7.7	28	2.2	8	هناك انسجام بين رؤية المؤسسة وإجراءات العمل	
5	68.4	13.9	51	41.3	151	21.6	79	18.9	69	4.4	16	تمنح المؤسسة مساحة من الحرية للعاملين لاتخاذ قراراتهم باستقلالية في إدارة العمل	
3	76.2	18.3	67	54.6	200	17.8	65	8.2	30	1.1	4	تسمح إدارة المؤسسة بمشاركة الأفكار والمعارف الجديدة للموظفين	
1	79.2	21.3	78	58.5	214	15.3	56	4.6	17	0.3	1	يتم تنفيذ مهام العمل بفاعلية وكفاءة	

الترتيب	الوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الفقرة	م
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
	75.09	الدرجة الكلية للبعد الأول "إجراءات العمل"											

يوضح الجدول (5.6) أن الوزن النسبي لإجابات المستجيبين حول البعد الثاني إجراءات العمل (75.09%)، ويشير

هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة الخامسة التي تنص على "يتم

تنفيذ مهام العمل بفاعلية وكفاءة" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (79.2%)، وتعتبر عن درجة موافقة

مرتفعة.

بينما احتلت الفقرة الثالثة التي تنص على "تمنح المؤسسة مساحة من الحرية للعاملين لاتخاذ قراراتهم

باستقلالية في إدارة العمل" المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (68.4%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن إجراءات العمل بكافة فقراتها قد حصلت على درجة مرتفعة، مما يؤكد أن

إجراءات العمل المرنة وتحديداً العمل عن بعد تعزز من المشاركة الفاعلة وتنفيذ المهام بكفاءة عالية، ومرونة في

أداء المهام.

تحليل نتائج الأبعاد المتعلقة بالمحور الأول المتغير المستقل بيئة العمل المرن:

جدول (5.7): نتائج جميع أبعاد المحور الأول "بيئة العمل المرن"

م	الأبعاد	الوزن النسبي	الترتيب
	البُعد الأول: سياسات العمل	79.91	1
	البُعد الثاني: إجراءات العمل	75.09	2
	الدرجة الكلية لأبعاد بيئة العمل المرن	77.50	

من جدول (5.7) تبين أن:

أن البُعد الأول "سياسات العمل" حاز على المرتبة الأولى، وبوزن نسبي (79.91%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

أن البُعد الثاني: "إجراءات العمل" حاز على المرتبة الأخيرة، وبوزن نسبي (75.09%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

بشكل عام على مستوى المحور ككل تبين أن الوزن نسبي (77.50%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على محور بيئة العمل المرن.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن الوزن النسبي الكلي قد جاء مرتفعاً في محور بيئة العمل المرن (العمل عن بعد) وهو ما يعزز بيئة العمل لدى العاملين ويشعرهم بالمسؤولية والاستقلالية في أداء مهامهم، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على كفاءة العمل ومرونته، وبالتالي تحقيق نتائج عمل جيدة جداً، وما يمكن الإشارة إليه أن نظام العمل عن بعد قد أثبت فعاليته في بيئة العمل بشكل عام.

الإجابة على التساؤل الثاني من تساؤلات الدراسة والذي نص على "ما مستوى إنجاز المشاريع لدى العاملين في القطاع الخاص؟"

نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الأول "عملية التخطيط للمشاريع":

جدول (5.8): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الأول "عملية التخطيط للمشاريع".

م	الفقرة	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الوسيط الحسابي	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	يتم بلورة كافة الأفكار الإبداعية عند التخطيط للمشاريع	1	0.3	27	7.4	77	21.0	180	49.2	81	22.1	77.2	1
2	تترجم المؤسسة رؤيتها في العمل المرن عند التخطيط للمشاريع	4	1.1	2	5.7	73	19.9	201	54.9	67	18.3	76.8	2
2	تطبق المؤسسة معايير الجودة الشاملة عند التخطيط للمشاريع	1	0.3	27	7.4	72	19.7	197	53.8	69	18.9	76.8	2
4	هناك محددات واضحة لعملية التخطيط وفق إجراءات العمل المرن	1	0.3	30	8.2	65	17.8	204	55.7	66	18.0	76.6	4
	الدرجة الكلية للبعد الأول "عمليات التخطيط للمشاريع"												76.7 9

يوضح الجدول (5.8) أن الوزن النسبي لإجابات المستجيبين حول البعد الأول عمليات التخطيط للمشاريع

(76.79%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة الأولى والتي تنص على "يتم بلورة كافة الأفكار الإبداعية عند التخطيط للمشاريع" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (77.2%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

بينما احتلت الفقرة الرابعة التي تنص على هناك محددات واضحة لعملية التخطيط وفق إجراءات العمل المرن" المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (76.6%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن عمليات التخطيط للمشاريع وفق العمل المرن يتمتع بدرجة عالية، وأن الفقرات الخاصة بهذا البعد قد حصلت جميعها على درجات مرتفعة، وهذا يشير بشكل واضح أن التخطيط للمشاريع وفق العمل المرن له اهتمام كبير لدى العاملين بالقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثاني "عملية تنفيذ المشاريع":

جدول (5.9): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثاني "عملية التخطيط للمشاريع".

م	الفقرة	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الوسط الحسابي	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
	يتم تنفيذ المشاريع وفق إجراءات العمل المرن والخطط الموضوعة	4	1.1	21	5.7	70	19.1	210	57.4	61	16.7	76.6	2
	يتميز تنفيذ المشاريع بكفاءة وجودة عالية	1	0.3	25	6.8	74	20.2	99	27.2	57	15.6	76.2	3
	تتيح بيئة العمل المرن تحسين المهارات وإكساب الخبرات لدى العاملين	2	0.5	34	9.3	65	17.8	174	47.5	91	24.9	77.4	1

الترتيب	الوس ط الحسا بي	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الفقرة	م
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
												عند تنفيذ المشاريع	
	76.7 9	الدرجة الكلية للبُعد الثاني "عملية تنفيذ المشاريع"											

يوضح الجدول (5.9) أن الوزن النسبي لإجابات المستجيبين حول البُعد الثاني عملية تنفيذ المشاريع (76.79%)،

ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة الثالثة والتي تنص على "تتيح

بيئة العمل المرن تحسين المهارات وإكساب الخبرات لدى العاملين عند تنفيذ المشاريع" قد احتلت المرتبة الأولى

بوزن نسبي (77.4%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

بينما احتلت الفقرة الثالثة التي تنص على "يتميز تنفيذ المشاريع بكفاءة وجودة عالية" المرتبة الأخيرة بوزن نسبي

(76.2%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

ويفسر الباحثون ذلك بأن تنفيذ المشاريع وفق نظام العمل المرن وتحديد العمل عن بعد قد حصل على درجة

مرتفعة، وبالتالي يمكن القول إن تنفيذ المشاريع المعتمدة في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وفق هذا

النظام الحديث يسير بشكل ممتاز حسب رؤية العاملين.

نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثالث "عملية تقييم ومتابعة المشاريع":

جدول (5.10): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثالث "عملية تقييم ومتابعة المشاريع".

م	الفقرة	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الوس ط الحسا بي	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
	وضوح آليات التواصل بين فريق عمل المشروع في بيئة العمل المرنة	2	0.5	24	6.6	54	14.8	201	54.9	85	23.2	78.8	2
	يتم تقييم المشاريع وفق محددات العمل المرن	3	0.8	24	6.6	69	18.9	220	60.1	50	13.7	75.8	5
	يسمح تقييم المشاريع بتبني أفكار جديدة لتطوير العمل	4	1.1	7	1.9	55	15.0	225	61.5	75	20.5	79.6	1
	تحرص المؤسسة على التغذية الراجعة للموظفين العاملين في بيئة العمل المرن	3	0.8	22	6.0	78	21.3	191	52.2	72	19.7	76.8	4
	تلتزم المؤسسة التي تطبق العمل المرن بمتابعة وتقييم المشاريع بعد تنفيذها	3	0.8	15	4.1	70	19.1	198	54.1	80	21.9	78.4	3

م	الفقرة	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الوس ط الحسا بي	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
	تطبيق آلية العمل المرن في المنظمات ذات العمل الميداني	11	3.0	57	15.6	88	24.0	153	41.8	57	15.6	70.2	6
	الدرجة الكلية للبُعد الثالث "عملية تقييم ومتابعة المشاريع"												76.6 2

يوضح الجدول (5.10) أن الوزن النسبي لإجابات المستجيبين حول البُعد الثالث عملية تقييم ومتابعة المشاريع

(76.62%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة الثالثة والتي تنص على "يسمح تقييم المشاريع بتبني أفكار جديدة لتطوير العمل" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (79.6%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

بينما احتلت الفقرة السادسة التي تنص على "تطبيق آلية العمل المرن في المنظمات ذات العمل الميداني" المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (70.2%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة والخاصة في عملية تقييم ومتابعة المشاريع وفق نظام العمل المرن قد حصل بكافة فقراته على وزن نسبي مرتفع، وهو ما يدل بشكل واضح أن آليات تقييم ومتابعة المشاريع، وتوفير التغذية الراجعة بشكل فعال ومستمر مما ينعكس الإيجاب على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الثاني إنجاز المشاريع:

جدول (5.11): نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالمحور الثاني إنجاز المشاريع."

م	الأبعاد	الوزن النسبي	الترتيب
	البعد الأول: عملية التخطيط للمشاريع	76.79	1
	البعد الثاني: تنفيذ المشاريع	76.70	2
	البعد الثالث: تقييم ومتابعة المشاريع	76.62	3
	الدرجة الكلية لأبعاد إنجاز المشاريع	76.70	

من جدول (5.11) تبين أن:

أن البُعد الأول "عملية التخطيط للمشاريع" حاز على المرتبة الأولى، وبوزن نسبي (76.79%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

أن البُعد الثالث: "عملية تقييم ومراقبة المشاريع" حاز على المرتبة الأخيرة، وبوزن نسبي (76.62%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

بشكل عام على مستوى المحور ككل تبين أن الوزن النسبي (76.70%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على محور إنجاز المشاريع.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة المرتفعة في كافة الأبعاد المتعلقة بإنجاز المشاريع، أن نظام العمل المرن والعمل عن بعد له دور مهم وفاعل في إنجاز المشاريع بالقطاع الخاص بالملكة العربية السعودية، هو ما يشير بشكل واضح أن هذا النمط في العمل والذي يعد من الأنماط الحديثة في الإدارة تتمتع بالكفاءة والفاعلية لدى العاملين.

الإجابة على التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة والذي نص على "

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بيئة العمل المرنة (العمل عن بعد) وإنجاز

المشاريع؟

يعد قياس العلاقة الخطوة الأولى لمعرفة اتجاه العلاقة بين المتغيرات وطبيعتها، وكذلك الإجابة على فرضية الدراسة الرئيسية، عن طريق إيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل بيرسون بين الدرجة الكلية للمتغير المستقل "بيئة العمل المرنة" بأبعاده، والمتغير التابع "إنجاز المشاريع"؛ لمعرفة ما إذا كان هناك علاقة بينهما المستجيبين والجدول (5.12) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون.

جدول (5.12): معامل الارتباط بين بيئة العمل وإنجاز العمل

المتغير التابع/ إنجاز العمل		المتغيرات المستقلة
القيمة الاحتمالية sig	معامل بيرسون للارتباط	
**0.000	0.530	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين سياسات العمل وإنجاز العمل.
**0.000	0.654	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إجراءات العمل وإنجاز العمل.
**0.000	0.670	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بيئة العمل وإنجاز العمل

**الارتباط دال احصائياً عند مستوى دلالة ($0.01 \leq \alpha$).

تبين من النتائج الواردة في جدول (5.12) أن قيمة معامل الارتباط بين بيئة العمل المرنة وإنجاز المشاريع يساوي (0.670)، والقيمة الاحتمالية أقل من (0.001)، وهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المرنة، وإنجاز المشاريع. وتعتبر العلاقة بينهما علاقة طردية (إيجابية) أي كلما تحسنت بيئة العمل المرنة كلما

تحسن إنجاز العمل والمشاريع، وهو ما يشير بشكل واضح الارتباط الوثيق بين العمل عن بعد وتحقيق أفضل النتائج المتعلقة بإنجاز المشاريع.

الإجابة على التساؤل الرابع من تساؤلات الدراسة والذي نص على "

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل المرن(العمل عن بعد)على إنجاز المشاريع؟

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (5.13): نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتغير التابع: إنجاز العمل

المتغير التابع "إنجاز العمل"							
معنوية النموذج عند مستوى 0.05			معامل التحديد المعدل % (R2)	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل الانحدار (B)	المتغيرات المستقلة	طريقة تقدير النموذج
النتيجة	مستوى الدلالة	F					
معنوي	0.000	153.955	45.6	0.000	25.1257	الحد الثابت (a)	طريقة Stepwise
				0.000	0.231	سياسات العمل	
				0.000	0.441	إجراءات العمل	
* ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى 0.05							

يلاحظ من خلال الجدول (5.13) أن معامل التحديد لنموذج الانحدار بلغ (45.6%) وهذا يعني بأن سياسات

العمل وإجراءات العمل (الذي يندرج تحت بيئة العمل المرن) الموجودة في النموذج أعلاه يفسر ما نسبته (45.6%)

من التغير الحاصل في إنجاز المشاريع، وبلغت قيمة الارتباط الذاتي دوربن وستون (DW) 1.960، يدل على عدم

وجود ارتباط ذاتي بين بواقي النموذج، وفيما يتعلق بمعنوية النموذج بلغ قيمة اختبار (F-Test) (153.955) بمستوى دلالة (0.000 أقل من 0.05)، وهذا يشير إلى معنوية النموذج باستخدام نموذج (Enter)، وبناء على هذه النتيجة يمكننا الاعتماد على نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد. وهذه النتيجة تؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل المرنة (العمل عن بعد) على إنجاز المشاريع لدى العاملين بالقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

$$\text{معادلة خط الانحدار إنجاز العمل} = 25.157(0.000) + \text{سياسات العمل} (0.231) (0.000) + \text{إجراءات العمل} (0.441) (0.000)$$

4.5 الإجابة على التساؤل الخامس من تساؤلات الدراسة والذي نص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل المرنة وفق المتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، المستوى التعليمي)؟

متغير الجنس:

يوضح الجدول (5.14) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، من أجل التعرف على الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول بيئة العمل المرنة تعزى إلى متغير الجنس.

جدول (5.14): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات تبعا لمتغير الجنس.

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار "ت"	مستوى الدلالة
ذكر	262	77.53	10.4	0.084	0.993
أنثى	104	77.42	11.27		

يبين الجدول (5.14) أنه تم إجراء اختبارات للعينات المستقلة، وأظهرت النتائج: أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين بيئة العمل عند مستوى الدلالة (0.05) يعزى لمتغير الجنس، حيث القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) أكبر من 0.05.

متغير العمر:

يوضح الجدول (5.15) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، من أجل التعرف على الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول بيئة العمل المرن حسب تعزى إلى متغير العمر.

جدول (5.15): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ف" تبعاً لمتغير العمر.

العمر	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار "ف"	مستوى الدلالة
25 سنة فأقل	32	78.63	11.22	1.508	0.212
من 26 – 39 سنة	200	76.47	10.60		
من 40 – 49 سنة	92	78.40	10.67		
50 سنة فأكثر	42	79.62	10.16		
المجموع	366	77.50	10.65		

يبين الجدول (5.15) أنه تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وأظهرت النتائج: أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين بيئة العمل المرن عند مستوى الدلالة (0.05) يعزى لمتغير العمر، حيث القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) أكبر من 0.05.

متغير الحالة الاجتماعية:

يوضح الجدول (5.16) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، من أجل التعرف على الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول بيئة العمل المرنة تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

جدول (5.16): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار "ت"	مستوى الدلالة
أعزب	81	76.67	10.69	0.795-	0.427
متزوج	285	77.73	10.64		

يبين الجدول (5.14) أنه تم إجراء اختبارات للعينات المستقلة، وأظهرت النتائج: أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا

بين بيئة العمل عند مستوى الدلالة (0.05) يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث القيمة الاحتمالية (مستوى

الدلالة) أكبر من 0.05.

متغير المستوى التعليمي:

يوضح الجدول (5.17) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، من أجل التعرف على الفروق الظاهرية بين

المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول بيئة العمل تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

جدول (5.17): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

المؤهل العلمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار "ف"	مستوى الدلالة
ثانوية عامة	15	87.33	5.33	7.329	*0.001
بكالوريوس	255	76.76	10.59		
دراسات عليا	96	77.92	10.71		
المجموع	366	77.50	10.65		

يبين الجدول (5.17) أنه تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وأظهرت النتائج: أنه يوجد فرق دال إحصائياً في

متوسطات استجابات المبحوثين حول بيئة العمل المرنة عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير المستوى

التعليمي، حيث القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) أقل من 0.05، وقد كانت الفروق لصالح حملة الثانوية

العامة بوسط حسابي 87.33 يليه حملة الدراسات العليا فأقل بوسط حسابي 77.92.

4.6 الإجابة على التساؤل السادس من تساؤلات الدراسة والذي نص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول إنجاز المشاريع وفق المتغيرات

الديمغرافية التالية (الجنس، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، المستوى التعليمي) ؟

متغير الجنس:

يوضح الجدول (5.18) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، من أجل التعرف على الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول إنجاز المشاريع تعزى إلى متغير الجنس.

جدول (5.18): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات تبعا لمتغير الجنس.

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار "ت"	مستوى الدلالة
ذكر	262	76.27	10.56	1.147-	0.252
أنثى	104	77.75	12.47		

يبين الجدول (5.18) أنه تم إجراء اختبارات للعينات المستقلة، وأظهرت النتائج: أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا

بين إنجاز العمل عند مستوى الدلالة (0.05) يعزى لمتغير الجنس، حيث القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) أكبر

من 0.05.

متغير العمر:

يوضح الجدول (5.19) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، من أجل التعرف على الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول إنجاز العمل حسب تعزى إلى متغير العمر.

جدول (5.19): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ف" تبعا لمتغير العمر.

العمر	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار "ف"	مستوى الدلالة
25 سنة فأقل	32	78.63	11.22	1.508	0.212
من 26 – 39 سنة	200	76.47	10.60		
من 40 – 49 سنة	92	78.40	10.67		
50 سنة فأكثر	42	79.62	10.16		
المجموع	366	77.50	10.65		

يبين الجدول (5.19) أنه تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وأظهرت النتائج: أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا

بين إنجاز العمل عند مستوى الدلالة (0.05) يعزى لمتغير العمر، حيث القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) أكبر

من 0.05.

متغير الحالة الاجتماعية:

يوضح الجدول (5.20) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، من أجل التعرف على الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول إنجاز المشاريع تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

جدول (5.20): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار "ت"	مستوى الدلالة
أعزب	81	75.84	13.26	0.779-	0.436
متزوج	285	76.93	10.47		

يبين الجدول (5.20) أنه تم إجراء اختبارات للعينات المستقلة، وأظهرت النتائج: أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين إنجاز المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) أكبر من 0.05.

متغير المستوى التعليمي:

يوضح الجدول (5.21) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، من أجل التعرف على الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول إنجاز المشاريع تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

جدول (5.21): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

المؤهل العلمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار "ف"	مستوى الدلالة
ثانوية عامة	15	85.85	7.17	7.544	*0.001
بكالوريوس	255	75.57	11.03		
دراسات عليا	96	78.24	11.16		
المجموع	366	76.69	11.14		

يبين الجدول (5.21) أنه تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وأظهرت النتائج: أنه يوجد فرق دال إحصائيا في

متوسطات استجابات المبحوثين حول إنجاز المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير المستوى التعليمي،

حيث القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) أقل من 0.05، وقد كانت الفروق لصالح حملة الثانوية العامة بوسط

حسابي 85.85 يليه الدراسات العليا فأقل بوسط حسابي 78.69.

توصيات الدراسة

لخصت الدراسة إلى عدد من التوصيات، كان أبرزها:

- ضرورة تبني قطاعات العمل في السعودية والدول العربية سياسة العمل المرن وتحديداً العمل عن بعد.
- إدخال أبعاد نظام العمل المرن في معايير الترقية إضافة للخبرات والمؤهلات والكفاءات، واعتماده كأساس لتقديم الحوافز والمكافآت وتحديد أجور العاملين.
- تبني آليات عمل مرنة تتوافق مع التحولات وطبيعة الأداء في المؤسسات الخاصة.
- ضرورة اعتماد القطاع الخاص لآليات واضحة ومحددة في تنفيذ ومتابعة المشاريع وفق سياسة العمل عن بعد.
- تطوير رؤية جديدة للعمل عن بعد في كافة مرافق العمل الخاص والعام.
- إعداد برامج تدريبية للموظفين في موضوعات مثل تنظيم الوقت وجدولة الأعمال وتبادل المهام وعمل الفرق على أن يتم ذلك من خلال ممارستهم نظام العمل المرن.
- تطوير عملية إعداد الخطط الاستراتيجية في الشركات لتأخذ بنظر الاعتبار تحقيق التطبيق الصحيح لنظام العمل المرن.

مقترحات الدراسة:

إجراء دراسة حول:

- أثر العمل عن بعد في تعزيز رأس المال الفكري في مؤسسات القطاع الخاص.
- دور العمل المرن في تحقيق جودة شاملة في مؤسسات القطاع الخاص.
- أثر العمل عن بعد في تحقيق التنمية المستدامة في مؤسسات القطاع الخاص.

الجزء الرابع

- مراجع الدراسة العربية والأجنبية
- ملاحق الدراسة
- ملخص الدراسة باللغة العربية
- ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

المراجع:

أولاً: الدراسات العربية:

1. أبو ماضي، تسليم (2015) تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل: دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
2. احمد ابراهيم احمد. (2022). تأثير العمل عن بعد على إدارة الموارد البشرية في مديرية تربية وتعليم محافظة عجلون. مجلة الشرق الأوسط للعلوم الإنسانية والثقافية.
3. آدم حسابو أحمد حسابو. (2019) دور ريادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص العمل " دراسة حالة شركة سكر كنانة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
4. بلال المسهل، ا. (2021). أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: (بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان). مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية 18(3/19). doi: 10.36394/jhss/19/3/18 ,
5. جراد، عيبر محمود حنفي. (2020) متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة، دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر، المجلة العربية للإدارة، مجلد 40، العدد 2، يونيو 2020م.
6. الحرازين حاتم الراعي محمد. (2016) العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطيني، خلال الفترة 1994-2012م، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية. 164-1. (1) 18
7. حسام الدين. (2019) تأثيرات رتبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص في محافظة الدقهلية (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جمهورية مصر العربية
8. ددب، م. (2021). أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركات الاتصالات الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط
9. دليل العمل عن بعد (2020): المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الإصدار الأول،

10. سنوسي، ح. (2021). نحو إطار مقترح لتفسير العلاقات بين خصائص العمل عن بُعد وأثرها على الأداء الوظيفي ظل جائحة كورونا: دراسة تطبيقية على العاملين عن بُعد في شركة مصرية للاتصالات. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية* 223454/doi: 10.21608/masf.2021.223454, 1-49, 11(2) ,
11. صالح، سرمد وحسين، إسراء. (2010) رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة دراسة في جامعة الموصل. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*, 0(02): 9-32.
12. الصميدعي مصطفى محمود. (2017). أثر العمل عن بعد على أداء العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة عمان العربية الأردن.
13. الطبال، عبد الله عبد الله أحمد. (2020). دور العمل من المنزل كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في دع التحول الرقمي: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السوي -كلية التجارة بإسماعيلية* 500-466 و(4) 11
14. الطيب، المهدي (2017) أثر الدافعية في زيادة الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين بالتطبيق على شركة افريقيا للهندسة والمشروعات 2010-2015م، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة
15. عبد الحميد عارف فؤاد شريف. (2022). إشكاليات نظم العمل المرنة والأداء - دراسة نقدية ودلالات التطبيق في الجهاز الإداري للدولة دراسة حالة المعهد القومي للحكومة والتنمية المستدامة. *حوليات أدب عين شمس* 235514/doi: 10.21608/aafu.2022.235514, 49-68, 50(3) ,
16. علي رزق نجم: قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعدو علاقته بالإنتاجية، دراسة مقدمة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر غزة، فلسطين، منشورة، 2018.
17. الغامدي القرني الشنيفي. (2022). العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-19 من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول. *المجلة العربية للإدارة* 0-0. doi: 10.21608/aja.2021.72986.1077
18. قرني (2022). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين. *مجلة السياسة والاقتصاد* 1-33. doi: 10.21608/jocu.2022.118773.1158

19. الكردي، محمد عبد الجبار حسين علي.(2016) الارتباط الوظيفي للعاملين لدى الشركات الصناعية في عمان

(رسالة ماجستير منشورة) كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت.

20. المحيميد، ناصر (2017)، محترف إدارة المشاريع، السعودية، الرياض.

21. المصيلحي، ن. (2022). الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للعمل عن بعد دراسة تطبيقية على عينة من

العاملين عبر شبكة الإنترنت في مصر. *مجلة كلية الآداب. جامعة المنصورة* :doi: 10.21608/artman.2021.90035.1272

10.21608/artman.2021.90035.1272

22. كساب، علا (2016) العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطينية،

خلال الفترة 1994-2012م، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، طيني، الأردن.

23. محمد عثمان حسن، (2021). تدعيم ثقافة العمل عن بعد متغير للتخفيف من حدة البطالة لدى خريجي

الجامعات المصرية. *التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية* (190)40،

doi: 10.21608/jsrep.2021.184874 , 438-465

24. مروة محمد صالح إبراهيم المغربي (2020) العلاقة بين العمل المرن وجودة حياة العمل. دراسة تطبيقية على

العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي بمدينة المنصورة، ماجستير، جامعة المنصورة، كلية التجارة، قسم

إدارة العمال

25. معهد إدارة المشاريع (2017) الدليل المعرفي لإدارة المشاريع، الإصدار السادس، أمريكا: معهد إدارة المشاريع.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

1- Weideman, M., & Hofmeyr, K.B. (2020). The influence of flexible work arrangements on

employee engagement: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource*

Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 18(0), a1209.

<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1209>.

ملاحق الدراسة:

الاستبانة

إلى السادة الأفاضل العاملين في شركات الاتصالات السعودية ()

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم مجموعة من الباحثين بإجراء دراسة بعنوان مدى تأثير بيئة العمل المرن (العمل عن بعد) على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج ماجستير إدارة المشاريع بجامعة الذكية، وعلى هذا الأساس قام الباحثون بتطوير الاستبانة التالية.

لذا نرجو من حضرتكم قراءتها بتمعن والإجابة على فقراتها بوضع إشارة (✓) التي تعكس رأيكم في كل فقرة. وسيكون لآرائكم الأثر الفعال في مساعدة الباحثين في خدمة البحث العلمي علماً بأن المعلومات الواردة في الاستبانة هي فقط لأغراض البحث العلمي، وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

مع فائق الاحترام والتقدير.

أولاً:

المعلومات الديموغرافية:

يرجى اختيار الإجابة المناسبة عن طريق وضع إشارة (✓):

1- النوع الاجتماعي:

ذكر ☐ أنثى ☐

الجنس:

2- أعزب ☐ متزوج ☐

3- العمر

30 – أقل من 40 سنة ☐
50 سنة فأكثر ☐

أقل من 30 سنة ☐
40- أقل من 50 ☐

4- المؤهل الوظيفي

بكالوريوس ☐
دكتورة ☐

دبلوم ☐
ماجستير ☐

المقياس المستخدم سيكون مقياس ليكرت الخماسي:

5	4	3	2	1
أو افق بشدة	أو افق	محايد	لا أو افق	لا أو افق بشدة

محااور وفقرات الاستبانة:

تعريف العمل المرن: يمكن تعريف نظام العمل المرن بأنه نظام تمكين المنظمات لموظفيها من العمل بمرونة					
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
5	4	3	2	1	
أولاً: سياسات العمل/ وممارسات التوظيف					
					1. أعتقد أنني مدرك للسياسات المتعلقة بالعمل المرن
					2. تركز سياسة العمل المرن على الإنجاز
					3. يتم تطبيق سياسات العمل المرن في كافة المستويات الإدارية وفي إجراءات التعيين
					4. تحقق بيئة العمل المرن التوازن بين متطلبات العمل والاحتياجات الخاصة
					5. تتبنى المؤسسة سياسات واضحة لتطبيق العمل المرن
ثانياً: إجراءات العمل					
					6. تتسم إجراءات العمل بالمرونة
					7. هناك انسجام بين رؤية المؤسسة وإجراءات العمل
					8. تمنح المؤسسة مساحة من الحرية للعاملين لاتخاذ قراراتهم باستقلالية في إدارة العمل
					9. تسمح إدارة المؤسسة بمشاركة الأفكار والمعارف الجديدة للموظفين
					10. يتم تنفيذ مهام العمل بفاعلية وكفاءة
المحور الثاني: إنجاز المشاريع: هو تحالفٌ تشاركيٌّ أو تضافرٌ كلٌّ من الأشخاص، والأنظمة، وهيكلية العمل، والأنشط في مسار يستغل المواهب ويلقي الضوء على جميع الجهاتِ المُشاركِ للتوصُّلِ إلى أفضلِ نتائج للمشروع أولاً: عملية التخطيط للمشاريع					
					11. يتم بلورة كافة الأفكار الإبداعية عند التخطيط للمشاريع
					12. تترجم المؤسسة رؤيتها في العمل المرن عند التخطيط للمشاريع

13.	تطبق المؤسسة معايير الجودة الشاملة عند التخطيط للمشاريع				
14.	هناك محددات واضحة لعملية التخطيط وفق إجراءات العمل المرنة				
ثانياً: تنفيذ المشاريع					
15.	يتم تنفيذ المشاريع وفق إجراءات العمل المرنة والخطط الموضوعية				
16.	يتميز تنفيذ المشاريع بكفاءة وجودة عالية				
17.	تتيح بيئة العمل المرنة تحسين المهارات وإكساب الخبرات لدى العاملين عند تنفيذ المشاريع				
ثالثاً: تقييم ومتابعة المشاريع					
18.	وضوح آليات التواصل بين فريق عمل المشروع في بيئة العمل المرنة				
19.	يتم تقييم المشاريع وفق محددات العمل المرنة				
20.	يسمح تقييم المشاريع بتبني أفكار إبداعية جديدة لتطوير العمل				
21.	تحرص المؤسسة على التغذية الراجعة للموظفين العاملين في بيئة العمل المرنة				
22.	تلتزم المؤسسة التي تطبق العمل المرنة بمتابعة وتقييم المشاريع بعد تنفيذها				
23.	تطبيق آلية العمل المرنة في المنظمات ذات العمل الميداني				

قائمة المحكمين

- د. سلطان بن عبد العزيز العريفي أستاذ تكنولوجيا التعليم / جامعة تبوك / المملكة العربية السعودية
- د. محمد الجريسي أستاذ قيادة وعلم النفس / جامعة الإسراء / فلسطين
- د. نبيل اللوح أستاذ الإدارة والتنمية البشرية المساعد / القدس المفتوحة / فلسطين
- د. محمد القضاة جامعة الملك سعود / المملكة العربية السعودية
- د. محمد أحمد عميد كلية الإدارة / جامعة الجميع الذكية / الإمارات العربية المتحدة
- د. منصور حلبي أستاذ مساعد / جامعة الملك عبد العزيز / المملكة العربية السعودية
- د. محمود الشنطي أستاذ مساعد في الإدارة والتنمية البشرية / جامعة الأقصى / فلسطين

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير بيئة العمل المرن (العمل عن بعد) على إنجاز المشاريع في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما تبنت الاستبانة كأداة مناسبة لجمع البيانات المطلوبة لإجراء الاختبارات الإحصائية بلغت الدراسة عينه من (366) موظفاً وموظفة ممن يعملون بالقطاع الخاص السعودي .

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- بلغ الوزن النسبي مستوى بيئة العمل المرن (العمل عن بعد) لدى العاملين في القطاع (77.50%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة.
- بلغ الوزن النسبي لمستوى إنجاز المشاريع لدى العاملين (76.70%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المرن، وإنجاز المشاريع. وتعتبر العلاقة بينهما علاقة طردية (إيجابية).
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل المرن (العمل عن بعد) على إنجاز المشاريع لدى العاملين بالقطاع الخاص.

خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات، ومنها ضرورة تبني قطاعات العمل في السعودية والدول العربية سياسة العمل المرن وتحديداً العمل عن بعد، وإدخال أبعاد نظام العمل المرن في معايير الترقية إضافة للخبرات والمؤهلات والكفاءات واعتماده كأساس لتقديم الحوافز والمكافآت وتحديد أجور العاملين وتطوير رؤى جديدة للعمل عن بعد في كافة مرافق العمل الخاص والعام.

Abstract:

This study aimed to find out the impact of the flexible work environment (remote work) on the completion of projects in the private sector in the Kingdom of Saudi Arabia. It adopted the descriptive analytical approach, and also adopted the questionnaire as an appropriate tool to collect the data required to conduct statistical tests, the sample study consisted of (366) male and female employees who work in the Saudi private sector.

The study reached a set of results, the most important are:

- The relative weight of the level of flexible work environment (remote work) among workers in the sector was (77.50%), which means that there is a high degree of approval by the sample members.
- The relative weight of the level of project completion among the employees was (76.70%), which means that there is a high degree of approval by the sample members.
- There is a statistically significant relationship between the flexible work environment and the completion of projects. The relationship between them is considered a positive relationship.
- The existence of a statistically significant effect at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) of the flexible work environment (remote work) on the completion of projects among workers in the private sector.

The study concluded with a number of recommendations, including the need for adoption of a flexible work policy in labor sectors in Saudi Arabia and the Arab countries, specifically remote work, and to introduce the dimensions of the flexible work system in the promotion criteria in addition to experiences, qualifications and competencies and adopt it as a basis for providing incentives and rewards, determining workers' wages, and developing new visions for remote work in all private and public work facilities.