

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



أثر العمل عن بعد على إنتاجيه الموظفين دراسة تطبيقيه على الشركات الخاصة بالرياض

إعداد الطالب/

طلال الصفدي

٢٤٣٠٠٠٠٤٠

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2025

٣	مقدمة:
٧	أهمية الدراسة:
٨	أهداف الدراسة:
٩	تساؤلات الدراسة:
١٠	فروض الدراسة:
١١	نموذج الدراسة:
١٢	الدراسات السابقة:
٢١	الفجوة البحثية:
٢٢	المنطلقات النظرية للدراسة:
٢٤	المنهجية وطرق البحث:
٢٥	مصادر جمع البيانات
٢٥	أدوات الدراسة:
٢٧	حدود الدراسة:
٢٨	المراجع:

مقدمة:

يُعد العمل عن بُعد أحد أبرز التحولات التي شهدتها سوق العمل العالمي خلال العقود الأخيرة، حيث فرضت التطورات التكنولوجية المتسارعة، والانفتاح الرقمي الواسع، واقعًا جديدًا أتاح للموظفين أداء مهامهم المهنية خارج نطاق المكاتب التقليدية، سواء من منازلهم أو من أماكن أخرى باستخدام وسائل الاتصال الحديثة. وقد ساهمت البنية التحتية الرقمية المتقدمة، وانتشار تطبيقات الحوسبة السحابية، وأنظمة إدارة العمل عن بُعد، في تعزيز هذا النموذج كخيار استراتيجي تتبناه العديد من المؤسسات سعياً لتحقيق التوازن بين الكفاءة التشغيلية والمرونة الوظيفية. كما ساعدت التغيرات الاجتماعية والثقافية في رفع وتيرة القبول العام لهذا النمط من العمل، خاصة بعد تجارب واقعية فرضتها الأزمات العالمية، مثل جائحة كوفيد-١٩، التي أبرزت قدرة العمل عن بُعد على ضمان استمرارية الأعمال في أصعب الظروف.

من منظور إداري وتنظيمي، يمثل العمل عن بُعد تحولًا عميقًا في المفهوم التقليدي للعمل، حيث يُعيد تعريف العلاقة بين الموظف ومكان العمل، ويطرح تساؤلات جديدة حول طرق تقييم الأداء، وأساليب القيادة، وآليات بناء الفرق الافتراضية. كما يرتبط هذا النموذج بتحولات في ثقافة المؤسسات، حيث يتطلب من القادة تطوير مهارات جديدة في الإشراف والتواصل عن بُعد، ويتطلب من الموظفين قدرًا أكبر من الانضباط الذاتي وإدارة الوقت. ويُنظر إلى العمل عن بُعد كوسيلة لتعزيز الإنتاجية، وخفض التكاليف التشغيلية، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، خاصة في ظل توفير بيئة عمل مرنة تراعي احتياجات الموظفين الشخصية والمهنية.

وعلى الرغم من المزايا العديدة التي يقدمها العمل عن بُعد، إلا أنه لا يخلو من التحديات. من أبرز هذه التحديات ما يتعلق بالحفاظ على التفاعل الإنساني داخل فرق العمل، وضمان الانتماء المؤسسي في بيئة افتراضية، إضافة إلى التحديات المرتبطة بأمن المعلومات وخصوصية البيانات. كما أن عدم

وضوح الحدود بين الحياة المهنية والشخصية قد يؤدي إلى الإرهاق الوظيفي أو ما يُعرف بـ"الاحتراق النفسي الرقمي"، ما لم تتم إدارة الأعباء بصورة متوازنة. كذلك، قد يواجه بعض الموظفين صعوبة في التكيف مع العزلة أو غياب الدعم المباشر من الزملاء أو المدراء.

في السياق العربي، وخاصة في المملكة العربية السعودية، اكتسب العمل عن بُعد أهمية استراتيجية ضمن إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تنفذها الحكومة تحت مظلة "رؤية ٢٠٣٠". وقد بدأت العديد من الجهات الحكومية والخاصة في تبني هذا النموذج كجزء من سياسات المرونة المؤسسية وتمكين الموارد البشرية. وقد أظهرت التجربة السعودية في هذا المجال نتائج واعدة، لا سيما في قطاعات مثل التعليم، وتكنولوجيا المعلومات، والخدمات المالية، حيث أصبح العمل عن بُعد أداة فعالة لتعزيز التنوع في سوق العمل، وتوفير فرص وظيفية للفئات الأقل تمثيلاً مثل النساء وذوي الإعاقة، وتوسيع دائرة الاستفادة من الكفاءات الوطنية خارج المدن الكبرى.

تُعد إنتاجية الموظفين أحد المحاور الجوهرية التي تحتل موقعاً استراتيجياً في دراسات الإدارة والسلوك التنظيمي، إذ تمثل المعيار الأكثر مباشرة لقياس كفاءة العنصر البشري داخل المؤسسات. فالإنتاجية لا تقتصر فقط على كمية ما يُنجز من المهام خلال فترة زمنية محددة، بل تتسع لتشمل نوعية الإنجاز، والقدرة على الابتكار، ومدى الالتزام بالجودة، وتحقيق الأهداف التنظيمية بأقل قدر ممكن من الموارد والهدر. ولذا فإن فهم إنتاجية الموظف وتحليل محدداتها يُعد مدخلاً رئيسياً لتحسين الأداء المؤسسي بشكل عام، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في بيئات العمل المتغيرة.

تخضع إنتاجية الموظفين لتأثير مجموعة من العوامل المتداخلة، منها ما يرتبط بالبيئة التنظيمية، كوضوح الأدوار، وعدالة نظم الحوافز، والقيادة الفعالة، ومنها ما يتصل بالعنصر البشري نفسه، مثل الدافعية، والرضا الوظيفي، والكفاءة المعرفية، والمهارات السلوكية. كما تلعب عوامل خارجية أخرى دوراً

في تشكيل الإنتاجية مثل التطورات التكنولوجية، ومتغيرات السوق، والسياسات الاقتصادية. هذا التداخل يفرض على المؤسسات ضرورة تبني نماذج مرنة ومتكاملة في إدارة الأداء، تراعي البعد الإنساني والنفسي للعامل، إلى جانب المتطلبات الفنية والإدارية للعمل.

في العقود الأخيرة، ازداد التركيز على البعد النفسي والاجتماعي في تحليل إنتاجية الموظف، حيث أظهرت دراسات متعددة أن المناخ التنظيمي الإيجابي، والدعم الإداري، وتمكين العاملين من اتخاذ القرار، تُعد عوامل مؤثرة في رفع مستوى الإنتاجية. كذلك ساهم التحول نحو العمل عن بُعد والاعتماد على التقنيات الرقمية في إعادة تعريف مفهوم الإنتاجية، حيث لم يعد الحضور المادي شرطاً لتحقيق الأداء العالي، بل أصبح التركيز منصباً على النتائج والقدرة على الابتكار والاستجابة السريعة للتحديات. وفي هذا السياق، اكتسبت مفاهيم مثل "العمل الذكي" و"إدارة الوقت" و"قياس الأداء القائم على النتائج" أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية.

أما في السياق السعودي، فقد حظيت مسألة إنتاجية الموظف باهتمام متزايد خلال السنوات الأخيرة، في ضوء توجهات الدولة نحو تحسين كفاءة القطاعين العام والخاص، ودفع عجلة التحول الوطني ضمن "رؤية المملكة ٢٠٣٠". وشهدت المؤسسات السعودية موجة من الإصلاحات الإدارية التي هدفت إلى تعزيز الإنتاجية من خلال إعادة هيكلة بيئات العمل، وتحسين نظم المكافآت، وتكثيف برامج التدريب والتطوير المهني. كما أطلقت الجهات الرقابية والوزارية أدوات قياس ومعايير محددة لتقييم الأداء المؤسسي والفردية، مما ساهم في رفع وعي الموظفين بأهمية الكفاءة والإنجاز.

أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين يُعد من المواضيع التي نالت اهتماماً متزايداً في الأوساط الأكاديمية والإدارية، لا سيما بعد الانتشار الواسع لهذا النموذج عقب جائحة كوفيد-١٩، وما تبعه من إعادة صياغة لطرق وأساليب العمل التقليدية. لقد فرضت تجربة العمل عن بُعد واقعاً جديداً

كشف عن تحولات جوهرية في ديناميكيات الإنتاجية، حيث وجد العديد من الباحثين والممارسين أن بيئة العمل الافتراضية قادرة، في ظروف معينة، على تحسين الأداء الفردي والجماعي من خلال تقليل الضغوط اليومية المرتبطة بالتنقل، وتوفير بيئة عمل أكثر مرونة، وإعطاء الموظف سيطرة أكبر على تنظيم وقته وجدولة مهامه.

أحد أبرز الآثار الإيجابية للعمل عن بُعد على إنتاجية الموظف يتمثل في تقليل الوقت المهدور في التنقلات اليومية وما يرافقها من إجهاد بدني ونفسي. هذا الوقت المستعاد يُمكن أن يُعاد استثماره في أداء المهام أو تطوير الذات، مما يعزز الإنجاز الوظيفي. كما أن العمل من المنزل أو من أي مكان يختاره الموظف يمنحه شعورًا بالراحة النفسية والخصوصية، ويُقلل من التششت الذي قد ينتج عن البيئات المكتبية الصاخبة أو المحاطة بالضغوط الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، يتيح العمل عن بُعد للموظف مرونة في مواعيد العمل، مما يُساعده على التوفيق بين الالتزامات الشخصية والمهنية، وهو ما ينعكس بدوره على مستويات الرضا الوظيفي، ومن ثم على جودة الأداء والإنتاجية.

ومع ذلك، لا يمكن النظر إلى تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية من زاوية واحدة فقط، إذ تُظهر بعض الدراسات أن هذا النمط من العمل قد يتسبب في انخفاض الإنتاجية لدى بعض الموظفين، لا سيما أولئك الذين يفتقرون إلى الانضباط الذاتي، أو الذين يواجهون صعوبات في إدارة الوقت أو التفاعل مع الفرق الافتراضية. كما أن غياب التوجيه المباشر، وضعف التواصل الفعّال مع الإدارة والزملاء، يمكن أن يؤدي إلى شعور بالعزلة الوظيفية، وهو ما يؤثر سلبًا على التحفيز والالتزام. كذلك، فإن بيئة العمل في المنزل قد تكون غير ملائمة أو مليئة بالمشتتات، خاصة في حال غياب البنية التحتية الرقمية المناسبة أو دعم الأسرة.

انطلاقاً من ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في تحليل أثر فعالية العمل عن بعد بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (الموازنة بين الحياة والعمل - الاتصال - تكنولوجيا المعلومات - المهارات) على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.

أهمية الدراسة:

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

الأهمية النظرية:

- ✓ إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي من خلال دراسة العلاقة بين تطبيق أنماط العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، خاصة في السياقات المؤسسية السعودية.
- ✓ تقديم إطار نظري حديث يربط بين مكونات بيئة العمل الرقمية (مثل المرونة الزمنية، التفاعل الإلكتروني، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والدعم الإداري الافتراضي) وبين مؤشرات الأداء الفردي مثل جودة الإنجاز، الالتزام، وتحقيق الأهداف.
- ✓ سد فجوة معرفية في الدراسات الإدارية العربية، التي لم تُعالج بشكل كافٍ التأثير المتكامل لتحول بيانات العمل نحو النمط الرقمي على أداء الموظفين في المؤسسات الخليجية والسعودية تحديداً.
- ✓ المساهمة في تطوير أدوات تقييم كمية ونوعية تُستخدم مستقبلاً لقياس مدى تأثير العمل عن بُعد على أداء الأفراد، وتحليل التحديات والفرص المرتبطة بهذا النمط الوظيفي.

الأهمية التطبيقية:

- ✓ دعم صنّاع القرار في القطاعين العام والخاص بمؤشرات دقيقة حول تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين، مما يسهم في تصميم سياسات تشغيل مرنة تُراعي التوازن بين الكفاءة والاستقرار الوظيفي.
- ✓ تحقيق تحسين فعلي في مخرجات الأداء من خلال تقديم توصيات مستندة إلى نتائج علمية تدعم تهيئة بيئة رقمية محفزة تقلل من الانقطاعات وتُسهم في رفع كفاءة العاملين.
- ✓ رفع كفاءة الفرق الإدارية والتنفيذية عبر تسليط الضوء على المهارات الإدارية المطلوبة لإدارة فرق عمل افتراضية بنجاح، مثل التواصل الرقمي، المتابعة الإلكترونية، والتقييم القائم على النتائج.
- ✓ تحقيق وفورات مالية وتشغيلية من خلال تقليل التكاليف الثابتة للمكاتب والمرافق، وتحسين توزيع الوقت، وزيادة مرونة القوى العاملة، مما ينعكس إيجابيًا على الميزانية التشغيلية واستدامة الأداء المؤسسي.

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى معرفة مدى أثر فعالية العمل عن بعد بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (الموازنة بين الحياة والعمل - الاتصال - تكنولوجيا المعلومات - المهارات) على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية، ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:
- ✓ التعرف على مستوى الموازنة بين الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.

✓ التعرف على مستوى الاتصال على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.

✓ التعرف على مستوى تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.

✓ التعرف على مستوى المهارات على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر فعالية العمل عن بعد بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (الموازنة بين الحياة والعمل - الاتصال - تكنولوجيا المعلومات - المهارات) على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية، وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

➤ إلى أي مدى تسهم الموازنة بين الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية؟

➤ ما أثر الاتصال على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية؟

➤ كيف يؤثر تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية؟

➤ ما أثر المهارات على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن للباحث اعتماداً على الإطار النظري المتعلق بالدراسة، واستناداً إلى نتائج الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (الموازنة بين الحياة والعمل - الاتصال - تكنولوجيا المعلومات - المهارات) على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الثلاث التالية:

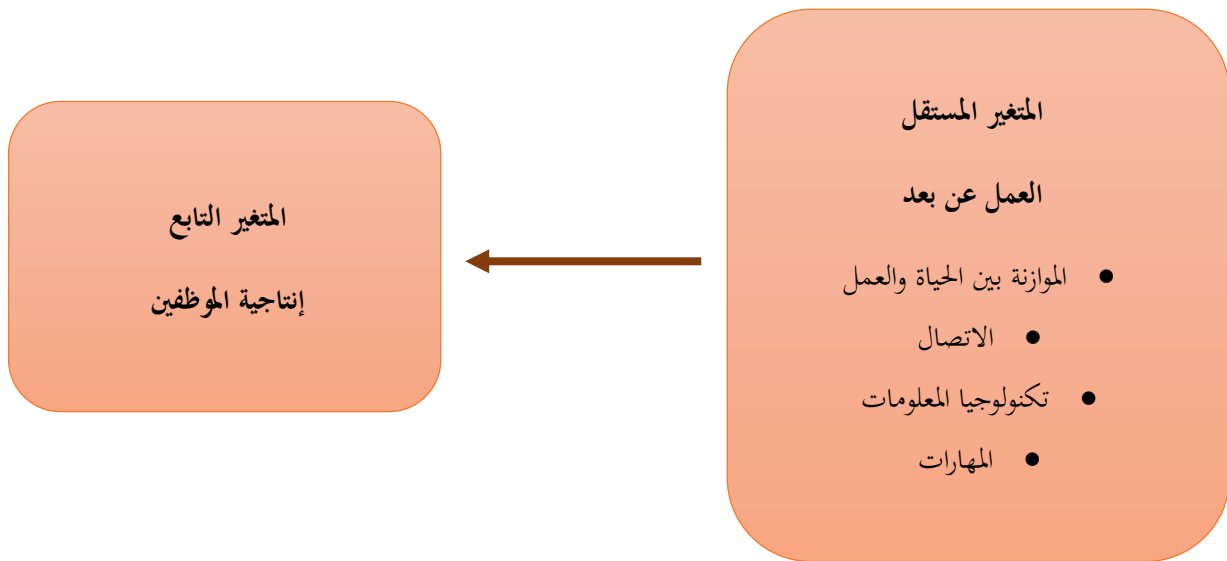
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموازنة بين الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصال على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية.

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: العمل عن بعد بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (الموازنة بين الحياة والعمل – الاتصال

– تكنولوجيا المعلومات – المهارات).

المتغير التابع: إنتاجية الموظفين.



المصدر: من عمل الباحث

الدراسات السابقة:

دراسات عن ممارسات الاستدامة

دراسة (أبو بكر، ٢٠٢٣)، بعنوان أثر العمل عن بعد في التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري

هدفت الدراسة إلى بحث تأثير أبعاد العمل عن بعد في تحقيق التميز المؤسسي في البنك الأهلي المصري. وقد أجريت الدراسة الحالية على عينة قوامها (٣٧٤) مفردة من العاملين بالبنك الأهلي المصري بالمركز الرئيسي وشبكة فروع البنك بمحافظة القاهرة. توصلت الدراسة إلى الآتي: أن هناك تأثيرا طرديا معنوياً لأبعاد العمل عن بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، ودعم الإدارة، والتدريب على تكنولوجيا المعلومات والأمان الوظيفي، ومرونة العمل، والاتجاه نحو العمل عن بعد في أبعاد التميز المؤسسي (القيادة، والسياسة والاستراتيجية، والأفراد والشراكات والموارد، والعمليات والمنتجات والخدمات، ونتائج العملاء، ونتائج الأفراد).

دراسة (أحمد، ٢٠٢٢)، بعنوان أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بكلية التجارة بجامعة المنصورة.

هدفت الدراسة الحالية إلى استشراف أبعاد "العمل عن بعد" و"إنتاجية العاملين" في كلية التجارة بجامعة المنصورة والوقوف على أهمية تلك الأبعاد ودورها في بناء مستويات مناسبة تسهم في تعزيز الإنتاجية لدى الموارد البشرية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في كلية التجارة بجامعة المنصورة. وتمت الدراسة على عينة تكونت من ٨٦ موظفاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقام الباحث بتطبيق استبانة تكونت من مجالين هما المجال الأول (العمل عن بعد) والمجال الثاني (إنتاجية العاملين). واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لوصف لواقع أثر "العمل عن بعد"

على "إنتاجية العاملين". وباستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، والإحصاء الوصفي، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، أمكن تقييم مستويات أبعاد "العمل عن بعد" لدى مفردات العينة، وتحديد مستوى علاقتها بـ "إنتاجية العاملين"، لدى العاملين الإداريين بكلية التجارة بجامعة المنصورة، بمصر. وقد كشفت النتائج الإحصائية للدراسة عن أن تقييم العينة لأبعاد "العمل عن بعد" كان إيجابياً، كما أن تقييم العينة لأبعاد "إنتاجية العاملين" كان أيضاً إيجابياً، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم صحة فرضية العدم الرئيسية التي تبنتها الدراسة، حيث أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد "العمل عن بعد" مجتمعة ومنفردة، وأبعاد "إنتاجية العاملين" عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى العاملين الإداريين في كلية التجارة جامعة المنصورة في مصر، وهو ما يتفق مع عدد من الدراسات الاستطلاعية والنماذج الاستدلالية التي اعتمدها الباحث في متن هذه الدراسة.

دراسة (رزيق، ٢٠٢٤)، بعنوان أثر العمل عن بعد على التميز المؤسسي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية.

تظهر ملخص البحث في أهمية توافر أبعاد "العمل عن بعد" الواردة في هذه الدراسة لدى العاملين في شركات الأدوية المصرية، وما يعكسه ذلك على مستوى التميز المؤسسي، تبين ضرورة التأكيد على المنظمات والشركات بشكل عام، وعلى شركات الأدوية بشكل خاص بضرورة اتباع أساليب حديثة لتوفير معطيات جيدة لبيئة العمل، بحيث تتوافق مع متطلبات العمل عن بعد"، الأمر الذي سينعكس تأثيره بشكل طردي، ومباشر، على مستوى التميز المؤسسي، وعلى رفع قيمة القيادة والموارد البشرية الذي سيظهر مردودة جلياً في تحسن مستوى ردود أفعال المتعاملين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها هذه المنظمات وهو ما سيصب بالقطع في صالح المنظمة، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير أثر العمل عن بعد على التميز المؤسسي على العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية والوقوف

على أهمية تلك الأبعاد ودورها في بناء مستويات مناسبة تهدف إلى تعزيز التميز المؤسسي في الشركات. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية والبالغ عددهم (٧٠٠) موظف وموظفة إدارية في شركات الأدوية (كيمفارم، المصرية، أمون، إيفا). وتمت الدراسة على عينة تكونت من (٨٦) موظفة وموظف إداري، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، قد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليل، حيث تم تطوير استبانة مكونة من (٢٥) عبارة لجمع البيانات. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر للعمل عن بعد على التميز المؤسسي، اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الواقع أثر "العمل عن بعد" على "التميز المؤسسي" وباستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، والإحصاء الوصفي، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، أمكن تقييم مستويات أبعاد "العمل عن بعد" لدى مفردات العينة، وتحديد مستوى علاقتها بـ "التميز المؤسسي"، لدى العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية. وقد كشفت النتائج الإحصائية للدراسة عن أن تقييم العينة لأبعاد العمل عن بعد كان إيجابياً وكما أن تقييم العينة الأبعاد التميز المؤسسي كان أيضاً إيجابياً. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم صحة فرضية العدم الرئيسية التي تبنتها الدراسة حيث أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد العمل عن بعد مجتمعة ومنفردة وأبعاد التميز المؤسسي عند مستوى الدالة $0.05 \leq \alpha$ لدى العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية في مصر هو ما يتفق مع عدد من الدراسات الاستطلاعية والنماذج الاستدلالية التي اعتمدها الباحث في متن هذه الدراسة.

دراسة (عطية، ٢٠٢٣)، بعنوان أثر العمل عن بعد في أداء العاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة تكريت - العراق.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بعد بأبعاده (الموازنة بين الحياة والعمل، والاتصال، وتكنولوجيا المعلومات، والمهارات) في أداء العاملين بأبعاده (سرعة أداء العاملين، وجودة أداء العاملين، ودقة أداء العاملين، والمعرفة بمتطلبات العمل) في جامعة تكريت، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جامعة تكريت وعددها (٢٢) كلية، تكونت وحدة المعاينة من الكادر الإداري في جامعة تكريت والبالغ عددهم (٥٦٧) فرداً، حيث تم توزيع الاستبانة عليهم باستخدام أسلوب المسح الشامل، وتم استرداد (٤٥٣) استبانة وبنسبة بلغت (٧٩.٩٪). وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وكان من أهمها وجود أثر لجميع الأبعاد (الموازنة بين الحياة والعمل، والاتصال، وتكنولوجيا المعلومات، والمهارات) في أداء العاملين. وأوصت الدراسة بأهمية الاستمرار في تطبيق مفهوم العمل عن بعد، لما يقدمه هذا المفهوم من فوائد عديدة للشركات، إذ تتمثل فوائد العمل عن بعد للشركات في تحسين مستوى أداء العاملين من خلال تحسين سرعة الأداء، وزيادة دقته وجودته، فضلاً عن زيادة إلمام العاملين بجوانب عملهم بهدف الأداء بأحسن صورة بأهمية الاستمرار في تطبيق مفهوم العمل عن بعد، لما يقدمه هذا المفهوم من فوائد عديدة للشركات، إذ تتمثل فوائد العمل عن بعد للشركات في تحسين مستوى أداء العاملين من خلال تحسين سرعة الأداء، وزيادة دقته وجودته، فضلاً عن زيادة إلمام العاملين بجوانب عملهم بهدف الأداء بأحسن صورة.

دراسة (القادري، ٢٠٢٣)، بعنوان أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبدالعزيز بفرع السلیمانية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بعد بأبعاده (الاتصال، تقنية المعلومات، المهارات، الثقة التبادلية لأطراف العمل، ساعات العمل المرنة، اتخاذ القرارات عن بعد) على مستوى الأداء الوظيفي بجامعة الملك عبد العزيز بفرع السلیمانية، وكذلك معرفة مدى وجود فروقات ذات دلالة

إحصائية نحو مستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس - الفئة العمرية - المستوى التعليمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة - الراتب الشهري)، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (٢٠٦) مفردة من الموظفين والموظفات المعنيين بالعمل عن بعد بجامعة الملك عبد العزيز فرع السلیمانية من قيادات إدارية وموظفين إداريين حيث كانت غالبية العينة إناث بنسبة (٥٦.٣%) والذكور بنسبة (٤٣.٧%)، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. وقد خلصت الدراسة الحالية إلى نتائج مهمة قد تساعد على دعم التوجه نحو العمل عن بعد في كافة المنظمات الحكومية والخاصة على مستوى المملكة عامة؛ حيث وجدت أن تطبيق أسلوب العمل عن بعد بجامعة الملك عبد العزيز كان متوسطاً، بينما مستوى الأداء الوظيفي كان مرتفعاً، كما أشارت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد بأبعاده (الاتصال، تقنية المعلومات، المهارات، الثقة التبادلية لأطراف العمل، ساعات العمل المرنة، اتخاذ القرارات عن بعد) ومستوى الأداء الوظيفي بجامعة الملك عبد العزيز، كما أوجدت فروقات ذات دلالات إحصائية بأبعاد العمل عن بعد وفقاً لمتغير العمر والمستوى التعليمي. وأوصت الدراسة بضرورة أن تستمر الجامعة في دعم وتعزيز ونشر ثقافة العمل عن بعد كأسلوب جديد يحتاج إلى نوعية معينة من الإدارة أكثر تطوراً تختلف عن الأساليب الإدارية التقليدية والتي تهدف من خلاله إلى تحسين الأداء الوظيفي وأداء الجامعة ككل، مع ضرورة توجيه مزيد من الإمكانيات لتوفير المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد داخل الجامعة مع توفير قنوات اتصال للعاملين عن بعد تمكنهم من أداء مهامهم بطريقة آمنة، فضلاً عن استخدام البرمجيات التي تساهم في تقليل الخطأ أثناء العمل عن بعد.

دراسة (Saeed, 2023)، بعنوان Employees' Mental Health and Work Productivity: The Mediating Role of Presenteeism and Absenteeism at the Governmental Hospitals in Qalyubia Governorate

استهدف البحث دراسة التأثير المباشر للصحة العقلية للعاملين على إنتاجية العمل في المستشفيات الحكومية بمحافظة القليوبية، كما يسعى البحث لاستكشاف ما إذا كان الحضور للعمل والتغيب عن العمل يلعبان دور الوساطة في هذه العلاقة. بدأ البحث باستعراض أدبيات الصحة العقلية للعاملين الحضور للعمل، والتغيب عن العمل وإنتاجية العمل، يليها تطوير إطار مفاهيمي ومن ثم صياغة سبعة فرضيات رئيسية. وقد تم إجراء دراسة ميدانية باستخدام عينة من ٣٧٤ من الكوادر الطبية والتمريضية في المستشفيات الحكومية بمحافظة القليوبية. وقد تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) باستخدام برنامج Smart PLS V.4. وأوضحت نتائج الدراسة أن الصحة العقلية للعاملين لها تأثير إيجابي مباشر دال إحصائياً على إنتاجية العمل. وعلاوة على ذلك، كشفت النتائج الإحصائية أيضاً أن كلا من الحضور للعمل والتغيب عن العمل يتوسطان العلاقة بين الصحة العقلية للعاملين وإنتاجية العمل في المستشفيات الحكومية بمحافظة القليوبية.

دراسة (Idris, 2019)، بعنوان The Analysis of the Impact of Organizational Power on Employee productivity at Algerian University Hospitals

الغرض من هذه الدراسة هو دراسة تأثير القوة التنظيمية على إنتاجية الموظفين عبر عينة من المستشفيات الجامعية الجزائرية. تشيراهم النتائج إلى أن القوة المرجعية، قوة الخبرة، قوة المعلومات وقوة

المكافأة ترتبط ارتباطاً متوسطاً موجباً بالسلوك الإنتاجي والقدرة الإنتاجية. تظهر نتائج تحليل التباين والتحليل العاملي المتعدد أن المتغيرات من المعلومات الشخصية التي لها تأثير على الإنتاجية تتمثل في نوع الجنس والمؤهل العلمي. على وجه الخصوص، يؤثر نوع الجنس على كل من القدرة الإنتاجية والسلوك الإنتاجي، فيما يؤثر المؤهل العلمي على القدرة الإنتاجية فقط.

دراسة (Bazadough, 2022)، بعنوان
The Effect of Leadership Patterns on the Productivity of Employees in Educational Administration in Jordan

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط القيادة في إنتاجية الموظفين في الإدارة التربوية في الأردن، ويرجع ذلك إلى الأهمية الكبيرة لأنماط القيادة، إذ ترتبط جميع المؤسسات بشكل عام ارتباطاً مباشراً بالالتزام التنظيمي ونجاحه. تم إجراء هذه الدراسة على العاملين في وزارة التربية والتعليم في العاصمة عمان، باستخدام المنهج المسحي الكمي، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التبادلية والإنتاجية إذ إن القيمة الاحتمالية أقل من (٠.٠٥)، أما بالنسبة للعلاقة بين القيادة التحويلية والإنتاجية فتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بينهما بحسب تصورات الباحثين إذ كانت القيمة الاحتمالية أعلى من (٠.٠٥). واستناداً لنتائج الدراسة أوصى الباحثون بتعزيز أنماط فاعلة وإيجابية لزيادة إنتاجية المؤسسات، إضافة لمقترحات بإجراء دراسات مستقبلية مشابهة لهذه الدراسة على المؤسسات الأخرى من أجل الاستمرار في التعرف على دور أنماط القيادة مع المتغيرات الأخرى في المؤسسات والمنظمات التجارية والحكومية.

دراسة (Mustafa, 2020)، بعنوان
The Effect of Ethical Leadership on Employees Empowerment: Field Study at Al-Azhar University in Assuit

– Arab Republic of Egypt

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة الأخلاقية في دعم تمكين العاملين، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل التالي: هل تؤثر القيادة الأخلاقية علي تمكين العاملين في جامعة الأزهر فرع أسيوط؟، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة اختبار بيرسون لقياس علاقات الارتباط بين متغيري الدراسة وما تتضمنه من أبعاد، وكذلك استخدمت معامل الانحدار للتنبؤ بالعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، واشتملت عينة الدراسة على (٣١٧) شخصاً من العاملين بجامعة الأزهر حيث تم جمع البيانات باستخدام قائمة استقصاء أعدت لغرض الدراسة وتم استرداد ٢٥٥ قائمة فقط بنسبة ٨٠٪، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن درجة ممارسة كل من متغيري الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة متوسط القيادة الأخلاقية ٣.٥٧ بينما بلغ المتوسط بالنسبة لتمكين العاملين ٣.٥٣، كما تبين وجود تأثير معنوي لسلوكيات القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين، حيث بلغت قيمة (ت) (١.٩٨) وهي معنوية عند مستوى (٠.٠١)، واستناداً للنتائج أوصت الدراسة بضرورة دعم مفهوم القيادة الأخلاقية وأبعادها من خلال عقد الدورات التدريبية وورش العمل اللازمة لنشر ثقافة وقيم القيادة الأخلاقية، وكذلك أوصت بوضع نظام دقيق لمتابعة مدى تطبيق مفهوم تمكين العاملين.

دراسة (Al-Duwati, 2023)، بعنوان Measuring the Impact of Intellectual Capital on Productivity and Investment Decisions: An Empirical Study on Non-Financial Listed Companies on the Egyptian Stock Market

هدف هذا البحث إلى قياس أثر رأس المال الفكري على كل من الإنتاجية وقرار الاستثمار باستخدام عينة مكونة من ١١٧ شركة غير مالية مقيدة بسوق الأوراق المالية المصري في الفترة من ٢٠١٢ إلى ٢٠١٩ بإجمالي عدد مشاهدات ٥٥٣ مشاهدة. ويتمثل المتغير المستقل في رأس المال الفكري والذي

تم قياسه اعتماداً على نموذج القيمة المضافة لرأس المال الفكري، والذي يضم ثلاثة مكونات هي كفاءة رأس المال البشري، وكفاءة رأس المال الهيكلي، وكفاءة توظيف رأس المال. وقد تم قياس القيمة المضافة من خلال الفرق بين الإيرادات وكافة المصروفات فيما عدا (المرتبات، والضرائب، والفوائد، والتوزيعات، والإهلاك). كما تم قياس رأس المال الفكري من خلال مجموع مكوناته الثلاثة. في حين تم قياس كفاءة رأس المال البشري من خلال خارج قسمة القيمة المضافة على مصروف الأجور والمرتبات. وبالنسبة لكفاءة رأس المال الهيكلي، فقد تم قياسه بالفرق بين القيمة المضافة ومصروف الأجور والمرتبات مقسوماً على القيمة المضافة. وأخيراً فيما يتعلق بكفاءة توظيف رأس المال، فقد تم قياسه من خلال قسمة القيمة المضافة على صافي الأصول. ويركز هذا البحث على متغيرين تابعين هما؛ الإنتاجية وقرارات الاستثمار. وفيما يتعلق بالمتغير التابع الأول الخاص بالإنتاجية فقد تم قياسه من خلال ثلاثة مؤشرات هي؛ معدل الإيرادات إلى عدد العاملين، ومعدل الأرباح إلى عدد العاملين، ونسبة الإيرادات إلى إجمالي الأصول. وبالنسبة للمتغير التابع الثاني الخاص بقرار الاستثمار فقد تم قياسه بنسبة الأصول الثابتة إلى إجمالي الأصول. وقد أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لرأس المال الفكري الكلي على إنتاجية العامل بمؤشره، مع وجود تأثير معنوي سلبي له على قرارات الاستثمار، وعدم وجود علاقة معنوية بينه وبين إنتاجية الأصول. وبصورة أكثر تحديداً لمكونات رأس المال الفكري، فقد أكدت النتائج على وجود علاقة معنوية طردية لكل من كفاءة رأس المال البشري وكفاءة رأس المال الهيكلي على مؤشر إنتاجية العامل، مع وجود علاقة معنوية عكسية بين كفاءة رأس المال الهيكلي وقرار الاستثمار. كذلك بينت النتائج عدم وجود علاقة معنوية لرأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة على إنتاجية الأصول، بالإضافة إلى عدم وجود أي تأثير معنوي لكفاءة توظيف رأس المال على أي من المتغيرات التابعة.

الفجوة البحثية:

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالعمل عن بعد وإنتاجية الموظفين، يمكن ملاحظة أن معظم البحوث ركزت على بيئات مؤسسية وتعليمية في دول عربية كمصر والعراق والأردن، كما تنوعت في طبيعة المؤسسات بين جامعات، مستشفيات، شركات دوائية، ومؤسسات حكومية. وقد انصبت أهداف هذه الدراسات غالباً على استكشاف العلاقة بين العمل عن بعد ومفاهيم تنظيمية مثل التميز المؤسسي (كما في دراسات أبو بكر، ٢٠٢٣؛ رزيق، ٢٠٢٤)، أو الأداء العام (كما في دراسة عطية، ٢٠٢٣)، أو قياس أثر محددات العمل عن بعد على أبعاد محددة في الأداء. بالمقابل، تم التطرق لإنتاجية الموظفين في بعض الدراسات (أحمد، ٢٠٢٢؛ القادري، ٢٠٢٣) ولكن غالباً بشكل غير مفصل من حيث تفكيك أبعاد العمل عن بعد وتأثيرها المنفصل والمركب على الإنتاجية.

ورغم أهمية ما قدمته تلك الدراسات من نتائج وإضاءات تطبيقية، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت بشكل متكامل ومباشر أثر فعالية العمل عن بعد بأبعاده الأساسية مجتمعة (التوازن بين الحياة والعمل، الاتصال، تكنولوجيا المعلومات، المهارات) على إنتاجية الموظف في بيئة القطاع الخاص، خاصة في السياق السعودي الذي يتميز بخصوصية ثقافية وتنظيمية واقتصادية مختلفة عن البيئات التي تناولتها الدراسات السابقة. كما أن غالبية هذه البحوث ركزت على القطاع الحكومي أو المؤسسات التعليمية، مما يقلل من صلاحية تعميم نتائجها على بيئات الشركات الخاصة ذات الطابع التنافسي العالي ومؤشرات الأداء المعقدة.

علاوة على ذلك، فإن غالبية الدراسات السابقة لم تُعَرِّه اهتماماً كافياً لدور البنية التحتية الرقمية، ومدى جاهزية الموظف من حيث المهارات الرقمية، كمتغيرات وسيطة أو تفاعلية يمكن أن تفسر العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية. كذلك، لم تعالج تلك البحوث بشكل منهجي الأثر التفاعلي بين أبعاد العمل

عن بعد مجتمعة مقارنةً بدراستها بشكل منفصل، ما يفتح مجالاً بحثياً مهماً لفهم الأثر التراكمي أو التكاملي لهذه الأبعاد.

وبناءً على ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال تصميم نموذج بحثي يختبر العلاقة بين فعالية العمل عن بعد (بأبعاده الأربعة) وإنتاجية الموظف، مع التركيز على القطاع الخاص السعودي كمجال تطبيقي لم ينل بعد اهتماماً كافياً في الأدبيات العربية الحديثة، على الرغم من التوسع الملحوظ في تطبيق أنظمة العمل المرنة والرقمية في هذا السياق بعد جائحة كوفيد-١٩. كما تركز الدراسة على تقديم تحليل تجريبي دقيق باستخدام أدوات إحصائية متقدمة تضمن دقة النتائج، وتتيح فهماً أعمق للعلاقة الديناميكية بين العمل عن بعد والإنتاجية من زاوية أكثر تكاملاً وتفسيراً.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الدراسة الحالية، التي تحمل عنوان "أثر فعالية العمل عن بعد بأبعاده مجمعة (الموازنة بين الحياة والعمل - الاتصال - تكنولوجيا المعلومات - المهارات) على إنتاجية الموظفين بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية"، إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تشكل القاعدة المعرفية التي تنطلق منها عملية البحث، وتساعد في بناء الإطار المفاهيمي والتحليلي للدراسة. ويُعد العمل عن بعد أحد المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية والتنظيم، حيث تطور نتيجة لتغيرات تقنية واقتصادية واجتماعية متسارعة، لاسيما مع ظهور التحول الرقمي وزيادة الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أداء المهام الوظيفية. وقد ساهمت هذه التحولات في إعادة صياغة المفهوم التقليدي للعمل والمكان الوظيفي، مما دفع المؤسسات إلى تبني نماذج عمل أكثر مرونة تراعي التوازن بين متطلبات العمل وحياة الموظف الخاصة.

وتُبنى الدراسة الحالية على النظريات الإدارية والسلوكية التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل وظروفها من جهة، ومستوى أداء الموظف وإنتاجيته من جهة أخرى. ومن بين هذه النظريات، تبرز نظرية "الاحتياجات الإنسانية" لماسلو، التي توضح كيف يمكن لتلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية للموظف، من خلال نماذج العمل المرن مثل العمل عن بعد، أن ترفع من دافعيته وإنتاجيته. كما تستند الدراسة إلى "نظرية النظم" التي تنظر إلى بيئة العمل كوحدة متكاملة تتفاعل فيها عناصر عديدة تشمل العامل البشري، البنية التحتية، والأنظمة التقنية والتنظيمية، بحيث يؤثر كل عنصر على مستوى الإنتاجية والفاعلية العامة.

وتستند الدراسة أيضاً إلى النظرية الموقفية، التي تفترض أن فاعلية أسلوب العمل تتحدد بمدى ملاءمته للسياق التنظيمي والبيئي الذي يُطبق فيه. فبيئة الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية، التي تتميز بدرجة عالية من التنافسية والتنوع الثقافي، تفرض على المؤسسات أن تبحث عن صيغ عمل مرنة تسهم في تحفيز الموظفين وزيادة التزامهم وتحقيق نتائج ملموسة في الأداء. ويُنظر إلى العمل عن بعد بوصفه أداة إستراتيجية في هذا الإطار، لكنه يتطلب إدارة فعالة لعناصره حتى تتحقق الفوائد المرجوة منه. وفي سياق العلاقة مع الإنتاجية، تنطلق الدراسة من افتراض أن فاعلية العمل عن بعد لا تتحقق بمجرد إتاحة هذا النمط، بل تتوقف على مدى جودة تنفيذ أبعاده الأساسية، كالتوازن بين الحياة والعمل الذي يؤثر في رضا الموظف، وجودة الاتصال الذي يضمن التنسيق والانسابية في العمل، وكفاءة استخدام تكنولوجيا المعلومات التي تسهل تنفيذ المهام، إضافة إلى المهارات الفردية التي تمكّن الموظف من التكيف والعمل بكفاءة دون إشراف مباشر. إن هذه العوامل تُعد محددات رئيسة في التأثير على الإنتاجية، ولذلك تسعى الدراسة إلى اختبار مدى وجود هذه العلاقة وتأثيرها في السياق السعودي تحديداً.

وباختصار، فإن المنطلقات النظرية لهذه الدراسة تقوم على المزج بين الأطر التقليدية والمعاصرة في فهم العلاقة بين بيئة العمل الحديثة، خصوصاً في نمطها الرقمي المرن، ومستوى إنتاجية الموارد البشرية، مع مراعاة خصوصية البيئة الثقافية والتنظيمية في القطاع الخاص السعودي، بما يجعل نتائج الدراسة ذات أهمية تطبيقية ومساهمة علمية واضحة.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

مصادر جمع البيانات

- **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.
- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة ب:
النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة:

- معامل " ألفا كرونباخ " لقياس ثبات أداة الدراسة ومعامل الارتباط بيرسون لقياس صدق أداة الدراسة والعلاقة بين المتغيرات
- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلقة بمتغيرات الدراسة ولجميع الاستجابات على فقرات الاستبيان.
- معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع

أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة في الدراسة الحالية لنتناسب مع متغيرات البحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. تتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: يتناول المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العاملين في وزارة الصحة السعودية، ويشمل المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يحتوي على الفقرات التي تقيس المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.

أولاً: المتغير المستقل - العمل عن بعد، ويُقاس من خلال ٢٠ فقرة مقسمة لثلاثة أبعاد رئيسية:

١. الموازنة بين الحياة والعمل

٢. الاتصال

٣. تكنولوجيا المعلومات

٤. المهارات

ثانياً: المتغير التابع - إنتاجية الموظفين، ويُقاس من خلال (١٠) فقرة موزعة.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** تقتصر الدراسة على أثر فعالية العمل عن بعد بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (الموازنة بين الحياة والعمل - الاتصال - تكنولوجيا المعلومات - المهارات) على إنتاجية الموظفين وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة السعودية
- **حدود مكانية:** تُجرى الدراسة على الشركات الخاصة السعودية.
- **حدود زمانية:** تم إعداد الدراسة في عام ٢٠٢٥.
- **حدود بشرية:** تقتصر الحدود البشرية لهذه الدراسة على العاملين بالشركات الخاصة السعودية.

المراجع:

- أبو بكر، منة الله أحمد محمد، و عواد، عمرو محمد أحمد. (٢٠٢٣). أثر العمل عن بعد في التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٣٤ ، ٤٥٣ - ٤٨٦.
- أحمد، حسام قرني. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بكلية التجارة بجامعة المنصورة. مجلة السياسة والاقتصاد، مج١٥ ، ١٤٤ ، ٤ - ٤٣.
- رزيق، صليب روماني أمين. (٢٠٢٤). أثر العمل عن بعد على التميز المؤسسي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية. مجلة البحوث الإدارية، مج٤٢ ، ٣٤ ، ١ - ٣٢.
- عطية، حمادي حسن عطية، و خليف، هشام. (٢٠٢٣). أثر العمل عن بعد في أداء العاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة تكريت - العراق. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج١٩ ، ٦٤٤ ، ٤٦١ - ٤٨٨.
- القادري، عادل أحمد، و الجفري، علي بن عمر. (٢٠٢٣). أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبدالعزيز بفرع السلیمانية. مجلة كلية التربية، ٤٣٤ ، ٣٥٦ - ٤٣٦.
- Saeed, Sameh Mohamed Mohamed, Mahmoud, Dina Abu Bakr Mohamed, and Nasser, Duaa Gamal El-Din Ali. (2023). Employees' Mental Health and Work Productivity: The Mediating Role of

Presenteeism and Absenteeism at the Governmental Hospitals in Qalyubia Governorate. *Scientific Journal of Business and Environmental Studies*, Vol. 14, No. 4, 413–465.

- Idris, D., and Abdellaoui, I. (2019). The Analysis of the Impact of Organizational Power on Employee productivity at Algerian University Hospitals. *Journal of Economics and Human Development*, Vol. 10, No. 2, 164–178.
- Bazadough, Dina Saeed Abdel Hamid, Al-Shaqran, Rami bin Ibrahim bin Abdul Rahman, and Al-Fayoumi, Khalil Abdul Rahman Muhammad. (2022). The Effect of Leadership Patterns on the Productivity of Employees in Educational Administration in Jordan. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, Vol. 6, No. 33, pp. 118–134.
- Mustafa, Abeer Mokhtar Suwaifi. (2020). The Effect of Ethical Leadership on Employees Empowerment: Field Study at Al-Azhar University in Assuit – Arab Republic of Egypt. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, Vol. 4, No. 11, pp. 132–157.
- Al-Duwati, Dalida Adel, and Abdel Moneim, Zakia. (2023). Measuring the Impact of Intellectual Capital on Productivity and Investment Decisions: An Empirical Study on Non-Financial Listed Companies on

the Egyptian Stock Market. Journal of Accounting Research, No. 1, 88–145.

- Raji, A. A., and Ali, B. A. (2022). The Role of Value Analysis Technique in Improving Product Quality: Applied Study in Al-Diwaniyah Tire Factory. Al-Qadisiyah Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 24, No. 3, 357–380.
- Benchiha, K. H. (2023). The Role of Occupational Safety and Health Standards in Improving Employee Performance in an Agricultural Equipment Company "Sidi Bel Abbes– Algeria". Economic Notebooks Journal, Vol. 14, No. 2, 34–52.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of business Management



**"The impact of remote work on employee productivity:
an applied study on private companies in Riyadh"**

Preparation:

TALAL ALSAFADI

243000040

Supervision:

Dr. Al–Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

1445–2025