

أثر العمل عن بعد على زيادة رضا الموظفين دراسة تطبيقية في مؤسسة
المحيط الهادي العالمي للتخليص الجمركي في مدينة جدة بالمملكة العربية
السعودية

أسم الطالب

وليد عبدالسلام أحمد إسماعيل

٢٠٢١٢٠٥٦٨٠

مشروع تخرج- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٢	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١,١. المقدمة:
٦	١,٢. مشكلة الدراسة
٦	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٧	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٧	١,٣. أهمية الدراسة
٨	١,٣,١. على المستوى النظري:
٨	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٨	١,٤. أسئلة الدراسة
٩	١,٥. أهداف الدراسة
٩	١,٦. فرضيات الدراسة
١٠	١,٧. نموذج الدراسة
١١	١,٨. منهجية الدراسة
١٢	١,٩. الدراسة الميدانية
١٣	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
١٤	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٥	٢,١. المقدمة:
١٨	٢,٢. العمل عن بعد
٢١	٢,٣. الرضا الوظيفي
٢٢	٢,٤. العلاقة بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي
٢٥	٢,٥. الخاتمة
٢٧	قائمة المراجع

• قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٠	نموذج الدراسة، وليد عبدالسلام اسماعيل ، ٢٠٢٤	الشكل (١)
٢٩	منهجية الدراسة، وليد عبدالسلام اسماعيل ، ٢٠٢٤	الشكل (٦)
١٣	مخطط المشروع المقترح، وليد عبدالسلام اسماعيل ، ٢٠٢٤	الشكل (٢)
١٩	تجربة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في بناء نموذج قياس إنتاجية العاملين عن بعد- محمد المخلفي- الوكيل المساعد لأنظمة وتطوير الأعمال-٢٠٢٠	الشكل (٣)
١٩	تجربة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في بناء نموذج قياس إنتاجية العاملين عن بعد- محمد المخلفي- الوكيل المساعد لأنظمة وتطوير الأعمال-٢٠٢٠	الشكل (٤)
٢٠	تجربة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في بناء نموذج قياس إنتاجية العاملين عن بعد- محمد المخلفي- الوكيل المساعد لأنظمة وتطوير الأعمال-٢٠٢٠	الشكل (٥)
٥٢	تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الشكل (٦)
٥٤	تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الشكل (٧)

• قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣٠	جدول مجتمعات البحث، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (١)
٣٠	جدول عينة البحث، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (٢)
٣١	جدول أداة المتغير المستقل، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (٣)
٣٢	جدول أداة المتغير التابع، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (٤)
٣٦	جدول تحليل البيانات الشخصية، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (٥)
٤٤	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (٦)
٤٦	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (٧)
٤٧	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (٨)
٤٨	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (٩)
٥٠	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	الجدول (١٠)

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

يعتبر رضا الموظفين أمر هام للمؤسسات والشركات المهتمة بالجودة أولاً، فهو يلعب دور رئيسي في تحسين الإنتاجية. يشير مصطلح رضا الموظفين إلى مدى رضا الموظفين في المنظمة عن أوضاعهم المهنية ووظائفهم. ويندرج تحت الرضا الوظيفي عدة عوامل منها: الرواتب، الموازنة بين الحياة الشخصية والعمل، بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء والإدارة وغيرها من العوامل.

تناولت العديد من الدراسات أثر العمل عن بعد على الرضا الوظيفي. وازداد عدد هذه الدراسات تحديداً بعد جائحة كوفيد-١٩، منها دراسة: "تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص في الأردن"، تناولت الدراسة موضوع العمل عن بعد كإحدى الآليات الحديثة التي أصبحت ضرورة في ظل التقدم التكنولوجي وظروف جائحة كوفيد-١٩. هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير هذه الآلية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بالأردن. وأدت هذه الدراسة إلى استنتاج أن العمل عن بعد أدى إلى زيادة في الرضا الوظيفي، زيادة الإنتاجية، الرضا عن بيئة العمل الجديدة، وتحسين التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية. لخصت الدراسة إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص بالأردن، مما يستدعي من الشركات إعادة النظر في سياساتها المتعلقة بآماكن العمل التقليدية. (عبيدات، ٢٠٢٠). وفي دراسة أخرى "العمل عن بعد وتأثيره على الرضا الوظيفي في البنوك الإماراتية"، ومن النتائج الرئيسية التي تعتبر نقاط إيجابية في نظر الموظفين لهذه الدراسة: تعزيز الشعور بالاستقلالية، تقليل الوقت المستغرق في التنقل، ونقاط مشتركة مع الدراسة التي عرجت عنها سابقاً في هذه الفقرة. وأشارت الدراسة إلى أن العمل عن بعد له تأثير إيجابي ملحوظ على الرضا الوظيفي لموظفي البنوك في الإمارات العربية المتحدة، مما يدعو إلى إعادة تقييم سياسات العمل التقليدية وتبني نماذج عمل أكثر مرونة. (الكعبي، ٢٠٢٢).

على الرغم من وجود العديد من الدراسات حول العمل عن بُعد على مستوى عالمي، فإن الدراسات باللغة العربية قد تكون أقل وتحتاج إلى توثيق جيد. ومن بعض الفجوات في الدراسات السابقة: قلة الدراسات التطبيقية، فمعظم الدراسات المتعلقة بتأثير العمل عن بعد على رضا الموظفين تعتمد بشكل كبير على نماذج نظرية أو دراسات حالة محدودة. هذه الدراسات غالباً ما تكون مستندة إلى فرضيات وتجارب شخصية بدلاً من بيانات ميدانية شاملة وموسعة. البيانات الميدانية الشاملة توفر صورة أكثر دقة وموضوعية حول الظاهرة المدروسة، مما يساعد على تقديم توصيات أكثر فعالية وملاءمة للسياسات والإجراءات

التنظيمية.(أبو زايد، ٢٠٢٠). وفجوة أخرى تعبر عن القطاعات المختلفة، فهناك نقص في الأبحاث التي تتناول تأثير العمل عن بعد على رضا الموظفين في قطاعات معينة مثل التعليم، الصحة، والقطاع الحكومي. معظم الدراسات المتاحة تتناول التأثير العام للعمل عن بعد دون التمييز بين القطاعات المختلفة. هذه الفجوة تعني أن هناك فهماً محدوداً لتحديات وفرص العمل عن بعد في كل قطاع على حدة، مما يجعل من الصعب تقديم توصيات دقيقة ومخصصة لتحسين بيئة العمل في هذه القطاعات. (الحربي، ٢٠٢٠).

على الرغم من أن العمل يمكن أن يؤدي عن بعد في مؤسسة المحيط الهادي العالمي، إلا أن الإدارة لم تقرر بعد ما إذا سيتم إتاحة العمل عن بعد لبعض الموظفين الذين يرون أن العمل عن بعد سيزيد الرضا الوظيفي لديهم.

تهتم إدارة المؤسسة برضا موظفيها، وستسعى جاهدة لزيادة هذا الرضا لتحقيق التوازن لحياة الموظفين العملية والشخصية. ولأن إدارة المؤسسة على دراية بأن تحسين الإنتاجية يزداد مع زيادة رضا الموظفين فستعمل جاهدة على دراسة هذا الموضوع والعمل على تنفيذه في أقرب وقت ممكن.

١,٢ . مشكلة الدراسة

على الرغم من أن العمل يمكن أن يؤدي عن بعد في مؤسسة المحيط الهادي العالمي، إلا أن الإدارة لم تقرر بعد ما إذا سيتم إتاحة العمل عن بعد لبعض الموظفين الذين يرون أن العمل عن بعد سيزيد الرضا الوظيفي لديهم.

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

التنوع الثقافي والجغرافي: معظم الأبحاث المتعلقة بالعمل عن بعد والرضا الوظيفي تم إجراؤها في الدول الغربية، هذه الدول تتمتع بثقافات عمل محددة قد لا تكون مشابهة لتلك الموجودة في الدول العربية.

كما أن العادات والتقاليد المحلية تؤثر على تنظيم العمل عن بعد، وذلك قد يؤثر على كيفية تقبل الموظفين لفكرة العمل عن بعد ومدى تأثير ذلك على رضاهم الوظيفي. (الحمادي، ٢٠١٦).

التطور التكنولوجي: عدم مواكبة التطورات التكنولوجية السريعة تؤدي إلى التأخر في البحث، فبعض الدراسات قد لا تكون محدثة بما يكفي لمواكبة أحدث التقنيات المستخدمة في العمل عن بعد. التكنولوجيا تتطور بسرعة كبيرة، والدراسات القديمة قد لا تعكس الواقع الحالي بدقة. أيضاً عدم التدريب على الأمان يؤدي عدم توفير تدريب كافٍ للموظفين حول كيفية التعامل مع أدوات العمل عن بعد بأمان يمكن أن يؤدي إلى مخاطر أمنية. (العتيبي، ٢٠١٩).

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

تنويع الاقتصاد: في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، تسعى السعودية إلى تنويع اقتصادها بعيداً عن الاعتماد على النفط. العمل عن بعد يمكن أن يسهم في تحقيق هذا الهدف من خلال تمكين الشركات من توظيف أفضل المواهب بغض النظر عن الموقع الجغرافي. (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠).

زيادة المرونة: تبني سياسات العمل عن بعد يمكن أن يزيد من مرونة الشركات في التكيف مع التغيرات الاقتصادية والمنافسة العالمية. (درندري وهافرلاند، ٢٠٢١).

تتناول هذه الدراسة السؤال البحثي الرئيسي التالي:

"إلى أي مدى يمكن أن يؤثر العمل عن بعد على الرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسة؟"

١,٣. أهمية الدراسة

تهتم إدارة المؤسسة برضا موظفيها، وستسعى جاهدة لزيادة هذا الرضا لتحقيق التوازن لحياة الموظفين العملية والشخصية. ولأن إدارة المؤسسة على دراية بأن تحسين الإنتاجية يزداد مع زيادة رضا الموظفين فستعمل جاهدة على دراسة هذا الموضوع والعمل على تنفيذه في أقرب وقت ممكن.

١,٣,١. على المستوى النظري:

الفروق بين الصناعات والمهن: في قطاع التعليم مثلاً، يعد التدريس عن بعد أمراً شاقاً على كثير، لاختلاف طبيعة العمل في قطاع التعليم عن القطاعات الأخرى؛ حيث يتطلب التفاعل المباشر مع الطلاب، مما يجعل التدريس عن بعد تحدياً خاصاً. هذه التحديات تشمل إدارة الفصول الافتراضية، التفاعل الطلابي، وتقييم الأداء الأكاديمي. بعض التوصيات لتحسين التدريس عن بعد: التركيز على التدريب والتطوير، تطوير سياسات مخصصة، إجراء دراسة مقارنة. (البلوشي، ٢٠١٨).

التأثيرات النفسية والاجتماعية: تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية والاجتماعية للموظفين هو مجال يحتاج لمزيد من الاستكشاف. بعض الدراسات قد لا تغطي بشكل كافٍ كيفية تأثير العزلة الاجتماعية والضغط النفسي على الرضا الوظيفي. من التأثيرات السلبية والايجابية التي قد تؤثر على قرارات العمل عن بعد: العزلة الاجتماعية، الضغ النفسي، المرونة في العمل. ومن التوصيات لتحسين العمل في هذا المجال: تطوير استراتيجيات الدعم، التعاون بين الباحثين والمؤسسات، زيادة عدد الدراسات الميدانية. (الزهراني، ٢٠٢١).

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

البحوث المتعلقة بتأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي تقدم رؤى قيمة يمكن أن تساعد الممارسين ومتخذي القرار في تحسين السياسات والممارسات المتعلقة بالعمل عن بعد. بعض النتائج الرئيسية من هذه البحوث وكيفية تطبيقها:

التواصل الفعال والدعم الإداري: الشعور بالعزلة يمكن أن يكون تحدياً للعمل عن بعد، مما قد يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي. التطبيق: تعزيز التواصل المنتظم من خلال الاجتماعات الافتراضية والدورات التدريبية، وإنشاء قنوات دعم فنية واجتماعية. (بن عبدالله، ٢٠١٩).

تكنولوجيا وأدوات العمل: توفر التكنولوجيا الحديثة والبرمجيات المناسبة للعمل عن بعد يزيد من رضا الموظفين ويجعلهم يشعرون بالدعم. التطبيق: الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وتقديم التدريب اللازم للموظفين لاستخدام هذه الأدوات بكفاءة. (علي، ٢٠٢٠).

١,٤ . أسئلة الدراسة

أسئلة البحث الفرعية:

- كيف يؤثر العمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية و العمل؟
- هل يساهم العمل عن بعد في زيادة الانتاجية مقارنة بالعمل من المكتب؟
- ماهي التحديات الرئيسية التي يواجهها الموظفون عند العمل عن بعد ؟
- كيف يؤثر العمل عن بعد على الصحة النفسية للموظفين؟
- ماهو تأثير العمل عن بعد على العلاقة بين الموظفين؟

١,٥ . أهداف الدراسة

الهدف العام: استكشاف العلاقة بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي.

الأهداف الفرعية:

- تحليل مدى تأثير العمل عن بعد على موازنة الوقت بين العمل و الحياة الشخصية لدى مؤسسة المحيط الهادي العالمي للتخليص الجمركي.
- المقارنة بين مستوى الإنتاجية للموظفين العاملين عن بعد مقابل العاملين في المكتب لدى مؤسسة المحي الهادي العالمي للتخليص الجمركي.
- تحديد التحديات المتعلقة بالتنظيم الذاتي وإدارة الوقت لدى مؤسسة المحي الهادي العالمي للتخليص الجمركي.

١,٦ . فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على تحسين مستوى الإنتاجية .

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التنظيم الذاتي وإدارة الوقت.

١,٧. نموذج الدراسة

المتغير التابع

المتغير المستقل

الرضا الوظيفي

- التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.
- تحسين الصحة النفسية للموظفين.
- تنظيم العلاقات بين الموظفين.

العمل عن بعد

H1, Ha, Hb, Hc

الشكل (١)

تم تصميمها بواسطة وليد عبدالسلام اسماعيل

١,٨ . الدراسة الميدانية

جدة، المملكة العربية السعودية. تقدم مؤسسة المحيط الهادي العالمي للتخليص الجمركي الخدمات الجمركية التي تخدم الأفراد أو الشركات في التخليص الجمركي. على هذه المؤسسة سيتم عمل دراسة أثر العمل عن بعد على الرضا الوظيفي.

خدمات المؤسسة:

- مخاطبة الوكلاء الملاحيين لإصدار أذونات التسليم
- تبني وتقديم البيان الجمركي
- العمل على المنصات المصاحبة للتخليص مثل هيئة الغذاء والدواء - ومنصة ساب
- عمل على إنهاء الإجراءات الجمركية
- متابعة شركات التشغيل داخل الميناء
- نقل الحاويات لمستودعات العميل

١,٩. مخطط المشروع



الشكل (٢)

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

نظرة عامة:

العمل عن بعد هو نظام يتيح للموظفين أداء مهامهم من مواقع خارج المكتب التقليدي، وغالبًا من منازلهم أو أي مكان آخر يختارونه. هذا النظام أصبح شائعًا بشكل متزايد، خاصة بعد جائحة كوفيد-١٩. لتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي، من الضروري أن تعمل الشركات على تقديم الدعم اللازم للموظفين عن بعد، مثل توفير أدوات التواصل الفعالة، وتعزيز ثقافة الشركة عن بُعد، وضمان توازن صحي بين العمل والحياة. بهذه الطريقة، يمكن التغلب على التحديات المحتملة وزيادة الإيجابيات التي يجلبها العمل عن بعد. تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي يمكن أن يكون معقدًا، حيث يشمل عدة جوانب إيجابية وسلبية تؤثر على تجربة الموظفين وإحساسهم بالرضا عن وظائفهم. هنا نعرض بعض من تفاصيل هذه التأثيرات:

زيادة الإنتاجية: يجد بعض الموظفين أن العمل عن بعد يتيح لهم بيئة عمل أكثر هدوءًا، مما يؤدي إلى زيادة التركيز والإنتاجية، فالابتعاد عن المشتتات اليومية في المكتب التقليدي يمكن أن يؤدي إلى تحسين كفاءة العمل وزيادة رضا الموظفين عن أدائهم. (الشمري، ٢٠٢١).

المرونة في إدارة الوقت والمكان: العمل عن بعد يتيح للموظفين مرونة أكبر في إدارة جداولهم الزمنية واختيار بيئة العمل التي تناسبهم. هذا يؤدي إلى توازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يزيد من الرضا الوظيفي. فالموظفون الذين يعملون عن بعد يمكنهم التحكم في بيئة عملهم واختيار الأوقات التي يكونون فيها أكثر إنتاجية، مما يعزز من كفاءتهم ورضاهم عن العمل. (الحوالة، ٢٠٢١)

تقليل الإجهاد والتوتر الناتج عن التنقل: غياب الحاجة إلى التنقل اليومي إلى مكان العمل يقلل من التوتر والوقت الضائع، مما يحسن من مزاج الموظفين ويزيد من رضاهم الوظيفي. فتوفير الوقت الذي كان يُنفق على التنقل يمكن الموظفين من استغلاله في أنشطة ترفيهية أو عائلية، مما يعزز من جودة حياتهم ويزيد من الرضا. (السلمي، ٢٠٢٠).

أهمية الدراسات السابقة:

البحوث والدراسات السابقة حول تأثير العمل عن بعد على رضا الموظفين تلعب دورًا محوريًا في فهم الفوائد والتحديات المتعلقة بهذا النموذج من العمل. من خلال هذه الدراسات، يمكن للمؤسسات وأصحاب القرار الحصول على رؤى دقيقة تساعد في تطوير سياسات العمل عن بعد التي تعزز من رضا الموظفين وإنتاجيتهم. فالبحوث السابقة تعتبر أساسية لفهم التأثيرات الشاملة للعمل عن بعد على الرضا الوظيفي. اعتمادًا على نتائج هذه البحوث، يمكن للمؤسسات تطوير سياسات أكثر فعالية تعزز من رضا الموظفين وتزيد من إنتاجيتهم.

فهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي: البحوث السابقة تسلط الضوء على العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين عند العمل عن بعد. تتضمن هذه العوامل الشعور بالاستقلالية، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والقدرة على التحكم في البيئة العملية. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أن العمل عن بعد يزيد من رضا الموظفين بسبب المرونة التي يوفرها في الجدول الزمني. (الفارسي، ٢٠١٩).

تقييم فعالية العمل عن بعد: الدراسات السابقة تساعد في تقييم مدى فعالية العمل عن بعد في تحسين رضا الموظفين مقارنة بالعمل التقليدي في المكتب. تشير الأبحاث إلى أن الموظفين الذين يعملون عن بعد يشعرون بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بزملائهم الذين يعملون في المكتب، خاصة في بيئات العمل التي تعاني من ضغوط عمل عالية. (البصري، ٢٠٢١).

تحديد أفضل الممارسات: من خلال تحليل البحوث السابقة، يمكن تحديد أفضل الممارسات التي يمكن تطبيقها لتحسين تجربة العمل عن بعد وزيادة الرضا الوظيفي. تشمل هذه الممارسات توفير الدعم التكنولوجي، تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة، وتقديم برامج تدريبية متخصصة للموظفين الذين يعملون عن بعد. (الزهراني، ٢٠٢٣).

نظرة عامة عن متغيرات البحث:

العمل عن بعد هو نمط من أنماط العمل الذي يسمح للموظفين بأداء مهامهم الوظيفية خارج المقر الرئيسي للشركة، عادة من المنزل أو أي مكان آخر. أصبح هذا النمط أكثر انتشارًا واهتمامًا في السنوات الأخيرة،

خاصة بعد جائحة كورونا، التي دفعت الكثير من الشركات إلى تبني هذا الأسلوب للحفاظ على استمرارية الأعمال.

فوائد العمل عن بعد: زيادة الإنتاجية، تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، توفير التكاليف. التحديات المرتبطة بالعمل عن بعد: العزلة الاجتماعية، التحديات التقنية، إدارة الوقت والانضباط الذاتي. (العتيبي، ٢٠٢٠).

الرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالارتياح والرضا تجاه عمله والمكان الذي يعمل فيه، ويعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر على مستوى الأداء والإنتاجية في العمل. زيادة الرضا الوظيفي تعد هدفاً رئيسياً للمنظمات لأنها ترتبط بشكل مباشر بارتفاع مستويات التحفيز، والالتزام، والولاء التنظيمي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي (الاستقالة)، كما أن الموظفين الراضين يكونون أكثر استعداداً للتعاون والعمل بروح الفريق. (العبيدي، ٢٠٢٠).

٢,٢. العمل عن بعد:

العمل عن بعد هو أسلوب عمل يسمح للموظفين بأداء مهامهم الوظيفية خارج مقر العمل التقليدي، وغالبًا من المنزل أو من مواقع أخرى باستخدام التكنولوجيا الحديثة. هذا الأسلوب يتطلب توافر وسائل الاتصال الرقمية والإنترنت لتمكين التواصل بين الموظفين والإدارة، وأداء المهام المطلوبة بكفاءة.

العمل عن بعد ليس ظاهرة جديدة تمامًا، لكنه شهد تطورًا كبيرًا في السنوات الأخيرة، وخاصة بعد انتشار جائحة كوفيد-١٩ التي دفعت الشركات إلى تبني هذا النمط بشكل واسع للحفاظ على استمرارية الأعمال. في البداية، كان العمل عن بعد مقتصرًا على بعض الصناعات التقنية والخدماتية، لكن مع تقدم التكنولوجيا وزيادة الوعي بالفوائد المحتملة، أصبح هذا النمط من العمل أكثر شيوعًا في مختلف القطاعات.

- العمل عن بعد يتضمن أبعادًا متعددة تؤثر على تجربة الموظف وأداء العمل:
- البعد التكنولوجي: يعتمد العمل عن بعد بشكل كبير على التكنولوجيا، مثل استخدام الأدوات البرمجية للتواصل وإدارة المشاريع، والاعتماد على الإنترنت لإنجاز المهام.
 - البعد الاجتماعي: يمكن أن يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل التفاعل الاجتماعي المباشر بين الموظفين، مما قد يؤثر على الروح الجماعية والثقافة التنظيمية.
 - البعد النفسي: يواجه الموظفون العاملون عن بعد تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية وضغوط العمل المدمجة مع الحياة الشخصية. إدارة هذه الضغوط تعتبر جزءًا مهمًا من نجاح تجربة العمل عن بعد.
 - البعد التنظيمي: يشمل كيفية تنظيم العمل وتوزيع المهام بين الفرق، وكيفية متابعة الأداء وتقييم النتائج في بيئة افتراضية.

هناك عدة نظريات وإطارات تحليلية تساعد في فهم تأثير العمل عن بعد على الموظفين والمنظمات:

- نظرية الإدارة عن بعد (Remote Management Theory): تركز على كيفية إدارة الفرق الموزعة جغرافيًا بشكل فعال، من خلال استخدام أدوات تقنية لإدارة الأداء والتواصل.
- نظرية التحكم الذاتي (Self-Determination Theory): تقترح أن العمل عن بعد يمكن أن يزيد من رضا الموظفين وإنتاجيتهم إذا كانت لديهم قدرة أكبر على التحكم في جداولهم ومهامهم.
- نموذج العمل المختلط (Hybrid Work Model): هذا النموذج يجمع بين العمل عن بعد والعمل في المكتب، مما يسمح بالاستفادة من مزايا كلا النظامين، مثل التفاعل الاجتماعي المباشر من جهة، والمرونة من جهة أخرى. (الحارثي، ٢٠٢١)، (العبيدي، ٢٠٢٢).

منهجية القياس أداء الموظفين



جميع الحقوق محفوظة لـ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية © 2020

الشكل (٣)

مؤشر قياس أداء الموظفين العاملين عن بعد



منهجية ومعادلة احتساب أداء الموظفين العاملين عن بعد				
تصنيف أداء الموظف	قياس الأداء	متوسط التزام الموظف بالتواجد	قياس العمل على الخدمات الإلكترونية	التفاعل مع الأدوات الأخرى وتقييم التجربة
الموظفين الإداريين	60%	25%	5%	10%
الموظفين العاملين على منصات تقنية	35%	20%	35%	10%
الموظف متعدد المهام	45%	25%	20%	10%



مقياس وتصنيف أداء الموظفين		
تصنيف أداء الموظف	الحد الأعلى	الحد الأدنى
عالي جدا	5	4.20
عالي	4.19	3.30
متوسط	3.29	2.00
منخفض	1.99	1.00
ضعيف جدا	0.99	0.00

جميع الحقوق محفوظة لـ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية © 2020

الشكل (٤)



أداء التوظيف بشكل عام حسب المؤشر



القياس ، عالي



جميع الحقوق محفوظة لـ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية © 2020

طبيعة عمل الموظف				تصنيف أداء الموظف
إجمالي العام	متعدد المهام	يعمل على منصات	إداري	
12%	1%	1%	10%	عالي جدا
56%	24%	3%	30%	عالي
25%	10%	6%	9%	متوسط
6%	2%	2%	2%	منخفض
1%	0%	0%	1%	ضعيف جدا



متوسط التقييم وفق طبيعة عمل الموظف			
طبيعة عمل الموظف	المتوسط العام	النسبة	تصنيف أداء الموظف
إداري	3.62	%53	ع
أخصائي في مجال تخصص	3.01	%11	مت
فني دعم	3.26	%36	مت

الشكل (٥)

٢,٣. زيادة رضا الموظفين

رضا الموظفين هو الشعور العام بالرضا والسعادة لدى الموظف تجاه عمله، ويشمل ذلك الرضا عن طبيعة العمل نفسه، العلاقات مع الزملاء، مستوى الدعم الذي يتلقاه من الإدارة، وفرص التطور المهني. هذا الشعور بالرضا يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، والالتزام بالعمل، وتقليل معدلات الاستقالة.

في الماضي، كان رضا الموظفين يُنظر إليه ببساطة على أنه نتيجة لتوفير الرواتب والمزايا المالية. ومع تطور العلوم الإدارية وعلم النفس الصناعي، توسع المفهوم ليشمل جوانب أخرى مثل البيئة الاجتماعية في العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ووجود فرص للتطوير المهني. مع مرور الوقت، أصبحت الشركات تدرك أهمية تحقيق رضا الموظفين كوسيلة لتحقيق أهداف أكبر مثل تحسين الإنتاجية وتعزيز ولاء الموظفين. هذا التغير في التفكير أدى إلى تبني سياسات جديدة تهدف إلى تحسين تجربة الموظف بشكل شامل. رضا الموظفين يتأثر بعدة أبعاد مختلفة تشمل:

- البعد المادي: يشمل الأجور والمزايا والظروف المادية للعمل. الموظفون الذين يشعرون بأنهم يحصلون على تعويض عادل مقابل عملهم يكونون أكثر رضا.
- البعد النفسي: يرتبط بالرضا الشخصي الذي يحصل عليه الموظف من القيام بالعمل نفسه. يشمل هذا الشعور بالإنجاز، والتقدير، والقدرة على الابتكار والإبداع في العمل.
- البعد الاجتماعي: يتعلق بالعلاقات الاجتماعية في مكان العمل، مثل العلاقات مع الزملاء والإدارة، والروح الجماعية، ومستوى الدعم الاجتماعي المتاح.
- البعد التنظيمي: يشمل السياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسة، وإمكانية التطور الوظيفي، والاستقرار الوظيفي، والفرص المتاحة للنمو.

هناك العديد من النظريات التي تفسر كيف يمكن للشركات زيادة رضا الموظفين:

- نظرية الدافع-النظافة (Herzberg's Two-Factor Theory): تقترح هذه النظرية أن هناك عوامل معينة تؤدي إلى الرضا، مثل الإنجاز والتقدير، وأخرى تؤدي إلى عدم الرضا إذا لم تتوفر، مثل الرواتب وظروف العمل. وفقاً لهذه النظرية، يجب على الشركات أن تحسن العوامل المحفزة لتزيد من رضا الموظفين.

- نظرية الاحتياجات لماسلو (Maslow's Hierarchy of Needs): تفترض أن رضا الموظفين يعتمد على تلبية مجموعة من الاحتياجات الهرمية، بدءًا من الاحتياجات الأساسية مثل الأمن والراحة وصولًا إلى تحقيق الذات.
- نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory): هذه النظرية تؤكد أن شعور الموظفين بالعدالة في مكان العمل يؤثر بشكل كبير على رضاهم الوظيفي. العدالة تشمل العدالة التوزيعية (توزيع المكافآت)، العدالة الإجرائية (سياسات الشركة)، والعدالة التفاعلية (العلاقات بين الموظفين والإدارة).

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الأنماط: العمل عن بعد يمكن أن يؤثر على الرضا الوظيفي بشكل إيجابي أو سلبي بناءً على الأنماط التي يتم تبنيها. سنستعرض بعض الأنماط المؤثرة بالتفصيل:

- النمط المرن: المرونة في العمل هي واحدة من أهم الميزات التي يوفرها العمل عن بعد، وهي سبب رئيسي لزيادة الرضا الوظيفي. الموظفون الذين يستطيعون إدارة وقتهم بأنفسهم واختيار ساعات العمل التي تناسبهم يشعرون بالاستقلالية والتحكم في حياتهم، مما يعزز رضاهم العام عن وظائفهم. هذا النمط يساعد على تقليل التوتر المرتبط بالتنقل اليومي وتحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- النمط المختلط: النمط المختلط الذي يجمع بين العمل من المكتب والعمل عن بعد يوفر للموظفين أفضل ما في العالمين. يمكن للموظفين الاستفادة من مزايا التواصل الشخصي والتفاعل الاجتماعي في المكتب، مع الاستفادة من الراحة والمرونة التي يوفرها العمل عن بعد. هذه البيئة المختلطة يمكن أن تحسن من رضا الموظفين من خلال تقليل التوترات الاجتماعية المرتبطة بالعزلة التامة عند العمل عن بعد.

- النمط الكامل عن بعد: بالنسبة للبعض، العمل الكامل عن بعد يوفر الراحة والمرونة التي تزيد من رضاهم الوظيفي. ولكن، بالنسبة لآخرين، قد يكون هذا النمط صعباً بسبب نقص التفاعل الاجتماعي والشعور بالعزلة. لذلك، فإن رضا الموظفين في هذا النمط يعتمد بشكل كبير على شخصياتهم وتفضيلاتهم الفردية، بالإضافة إلى مدى توفر الأدوات والموارد التي تمكنهم من العمل بفعالية.

الصراعات: مع مزايا العمل عن بعد، هناك بعض الصراعات التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي، تشمل:

- صراعات التواصل: التواصل يعتبر أحد أهم التحديات في العمل عن بعد. عدم وجود تفاعل وجهًا لوجه يمكن أن يؤدي إلى سوء الفهم أو ضعف التعاون بين الموظفين. تعتمد فعالية العمل عن بعد بشكل كبير على استخدام التكنولوجيا للتواصل، ولكن إذا لم يتم إدارة هذا التواصل بشكل جيد، فقد يؤدي ذلك إلى شعور الموظفين بالانعزال أو نقص الدعم، مما يؤثر سلباً على رضاهم.
- صراعات إدارة الوقت: قد يواجه بعض الموظفين صعوبة في إدارة وقتهم بشكل فعال عند العمل عن بعد، خاصة في بيئة لا تتطلب الالتزام بساعات عمل محددة. قد يؤدي ذلك إلى إرهاق نفسي وانخفاض في الإنتاجية، مما يؤثر على الرضا الوظيفي. يشمل ذلك أيضاً تحديات مثل التشتت بسبب وجود مسؤوليات شخصية أو عدم القدرة على فصل الحياة المهنية عن الشخصية.
- صراعات التوازن بين الحياة المهنية والشخصية: بينما يهدف العمل عن بعد إلى تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، يمكن أن يؤدي في بعض الحالات إلى تداخل بين الحياة الشخصية والعمل. على سبيل المثال، قد يشعر الموظفون بضرورة العمل لساعات أطول أو يتعرضون لضغوط للعمل خارج ساعات العمل الرسمية، مما قد يؤثر سلباً على رضاهم ويزيد من مستويات التوتر.

الفجوات: الفجوات في العمل عن بعد قد تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي إذا لم يتم معالجتها بشكل صحيح:

فجوة التوقعات: تحدث هذه الفجوة عندما يكتشف الموظفون أن العمل عن بعد ليس بالسهولة أو المرونة التي كانوا يتوقعونها. على سبيل المثال، قد يواجهون تحديات غير متوقعة مثل صعوبة الوصول إلى الموارد المطلوبة، أو التكيف مع الانعزال الاجتماعي، أو التعامل مع القضايا التقنية. عدم توافق التوقعات مع الواقع يمكن أن يؤدي إلى إحباط الموظفين وتقليل رضاهم.

فجوة التكنولوجيا: تعتمد فعالية العمل عن بعد بشكل كبير على البنية التحتية التكنولوجية المتاحة. إذا لم يكن لدى الموظفين إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا المناسبة، مثل أجهزة الكمبيوتر الموثوقة، أو الإنترنت السريع، أو البرامج اللازمة، قد يواجهون صعوبات في أداء مهامهم بفعالية. هذه الفجوة التقنية يمكن أن تؤدي إلى إحباط الموظفين وتراجع رضاهم الوظيفي.

فوة الدعم الإداري: يشعر بعض الموظفين بنقص في الدعم من قبل الإدارة عند العمل عن بعد، مثل قلة التوجيه، أو غياب التقدير والاعتراف بالجهود المبذولة. هذا النقص في الدعم يمكن أن يؤدي إلى شعور الموظفين بالإهمال أو عدم الانتماء، مما يؤثر سلبًا على رضاهم الوظيفي. للتغلب على هذه الفجوة، يجب على الإدارة توفير قنوات اتصال مفتوحة وتقديم دعم مستمر وتوجيه واضح للموظفين العاملين عن بعد. (الحربي، ٢٠٢٢) ، (الزهراني، ٢٠٢٣).

ملخص النتائج:

تشير الدراسات السابقة إلى أن العمل عن بعد يعزز بشكل ملحوظ من الرضا الوظيفي. هذه النتائج تعتمد على عدة عوامل:

- المرونة في العمل: العمل عن بعد يتيح للموظفين تنظيم وقتهم بشكل يتناسب مع حياتهم الشخصية، مما يقلل من التوتر ويزيد من الرضا الوظيفي. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أن الموظفين الذين يعملون عن بعد يتمتعون بتوازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي.
- تقليل التوتر الناتج عن التنقل: تقليل وقت التنقل من وإلى مكان العمل يؤدي إلى تقليل الإجهاد وزيادة الرضا. العديد من الدراسات وجدت أن الموظفين الذين يعملون عن بعد يشعرون براحة أكبر ويصبحون أكثر إنتاجية بفضل الوقت الإضافي المتاح لهم.
- الاستقلالية: العمل عن بعد يمنح الموظفين حرية أكبر في كيفية إنجاز مهامهم، مما يزيد من شعورهم بالتحكم في عملهم ويعزز الرضا الوظيفي. دراسة أجريت في ٢٠٢٠ وجدت أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستقلالية في عملهم يظهرون رضا وظيفي أكبر مقارنة بالذين يعملون في بيئات مكتبية تقليدية .

مناقشة الآثار المستقبلية:

- ع انتشار العمل عن بعد وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا، من المتوقع أن يشهد هذا النمط من العمل المزيد من التحسينات في المستقبل. ومع ذلك، هناك بعض التحديات المحتملة:
- التكنولوجيا كعامل محوري: تطور التكنولوجيا سيزيد من فعالية العمل عن بعد، لكن سيحتاج الموظفون إلى مواكبة هذه التقنيات بشكل مستمر. الاعتماد على التكنولوجيا في العمل عن بعد قد يتطلب تدريباً مستمراً ودعمًا تقنياً لتحسين الإنتاجية.
 - التأثير على التفاعل الاجتماعي: على الرغم من الفوائد، إلا أن العمل عن بعد قد يحد من التفاعل الاجتماعي بين الموظفين، مما يمكن أن يؤثر سلباً على التواصل والثقافة التنظيمية. من الضروري تطوير استراتيجيات للحفاظ على التواصل الفعال بين أعضاء الفريق الذين يعملون عن بُعد .
 - التوازن بين الحياة والعمل: بينما يعزز العمل عن بعد التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، إلا أنه قد يؤدي في بعض الأحيان إلى زيادة عبء العمل بسبب صعوبة الفصل بين الحياة الشخصية والعمل، مما يتطلب سياسات واضحة من الإدارة لتجنب الإرهاق.

المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال:

قدمت الأبحاث حول تأثير العمل عن بعد مساهمات كبيرة في فهم كيفية تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية:

- توفير توصيات سياسات العمل: ساعدت الأبحاث الشركات على تطوير سياسات عمل مرنة تدعم الموظفين في تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية، مما يزيد من رضاهم وإنتاجيتهم.
- تعزيز الابتكار التنظيمي: العمل عن بعد قد يؤدي إلى تعزيز الابتكار من خلال تمكين الموظفين من العمل بطرق غير تقليدية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات.
- التأثير على الاستدامة: العمل عن بعد يساهم في تقليل استخدام الموارد وتقليل البصمة الكربونية للشركات، وهو ما يساهم في تحقيق استدامة بيئية.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١ المقدمة

هذا الفصل يهدف إلى تقديم منهجية الدراسة التي تم اعتمادها في دراسة تأثير العمل عن بعد على زيادة الرضا الوظيفي ا في مؤسسة المحيط الهادي للتخليص الجمركي. سيتم توضيح التعريفات الأساسية لمتغيرات البحث وسنعرض تفاصيل تصميم البحث بما في ذلك فلسفته ومنهجه واستراتيجيته، إضافة إلى الطرق المستخدمة في جمع وتحليل البيانات. كما سنتناول مجتمع البحث وطرق اختيار العينة، مع التأكيد على الاعتبارات الأخلاقية المتبعة في الدراسة.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. ويصف التعريف الاجرائي كيفية قيا متغير أو ملاحظة أو التلاعب به. ويساعد الباحثي على ضمان اتساق دراستهم وموثوقيتهم وصلاحياتهم.

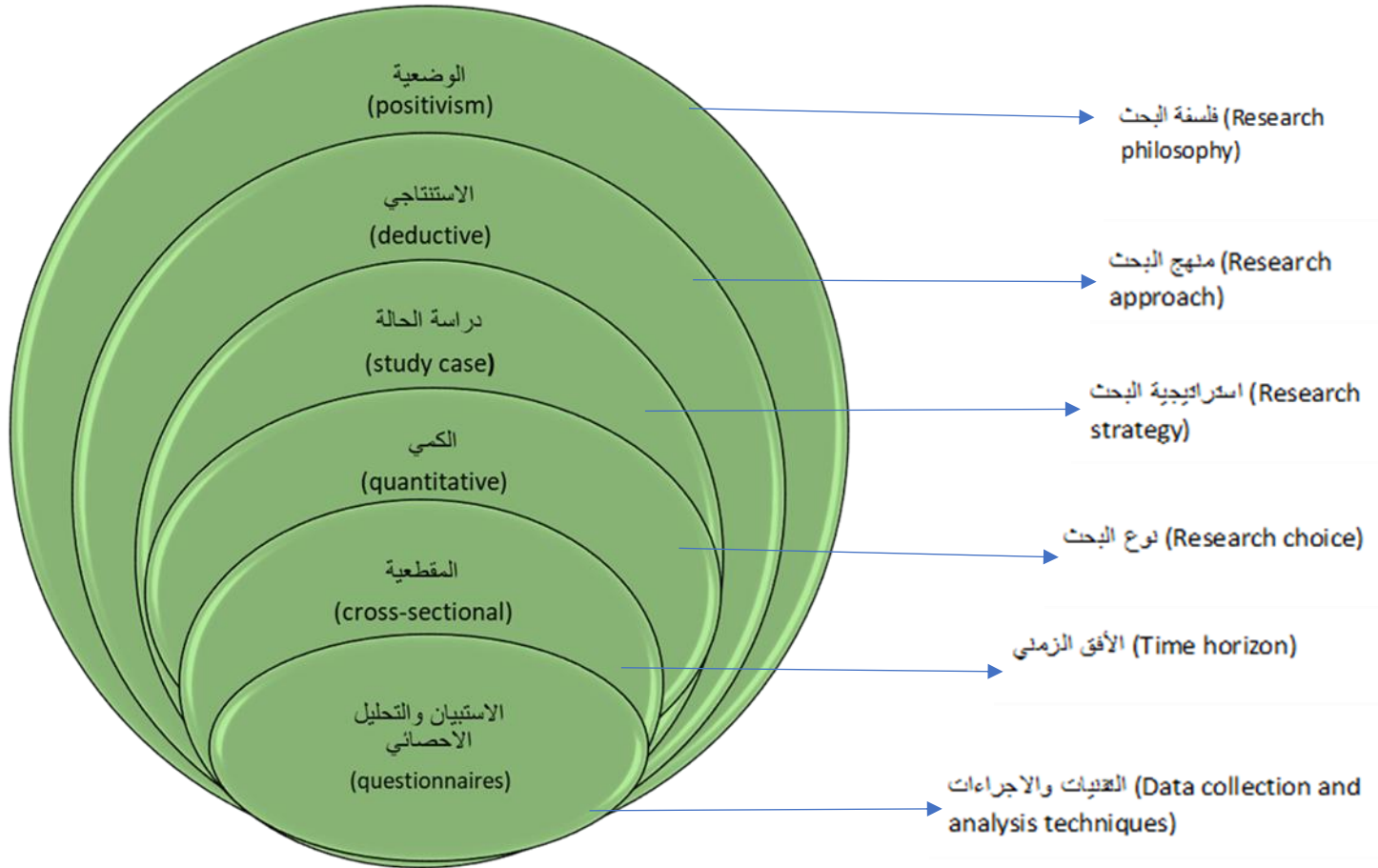
٣,٢,١. العمل عن بعد:

يمكن تشغيل العمل عن بعد قياساً على أبعاده التي تقدمها المؤسسة وتعليقات الموظفين عنها.

٣,٢,٢. زيادة الرضا الوظيفي:

يمكن تشغيل زيادة رضا الموظفين بقياس مستوى الرضا اعتماداً على العوامل المضافة في الدراسة.

٣,٣ تصميم البحث (بصلة بحثي)



الشكل (٦) تم تصميمه بواسطة الباحث

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

٣,٤,١ مجتمع البحث: جميع موظفي مؤسسة المحي الهادي للتخليص الجمركي.

اسم المؤسسة	التصنيفات	العدد
مؤسسة المحيط الهادي	الإدارة العليا	٨
	الموظفين	٤٢

الجدول (١) تم تصميمه بواسطة الباحث

٣,٤,٢ عينة البحث: اختيار عينة عشوائية من موظفي المؤسسة.

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف عينة عشوائية من موظفي مؤسسة المحيط الهادي	٣٥-٢٥ موظف

الجدول (٢) تم تصميمه بواسطة الباحث

٣,٤,٣ طريقة وتقنيات أخذ العينة

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

٣,٥ طريقة جمع البيانات

تصميم استبيان الكتروني لجمع البيانات وتوزيعه على موظفي مؤسسة المحيط الهادي، ويقوم الموظفون المختارين بشكل عشوائي على الأجابة على الاستبيان. يتكون الاستبيان من أسئلة لا تقل عن ٢٤ سؤال وترسل إلى عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وتكون اجاباتهم سرية دون التعريف باسم او رقم.

٣,٥,١ المتغير المستقل: (العمل عن بعد)

اعتمد الباحث على استبيان (حسام أحمد، ٢٠٢٢) وذلك لقياس المتغير المستقل (العمل عن بعد) من حيث ثلاثة أبعاد: العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب. بإجمالي ١٥ عبارة للمتغير ككل، حيث أن البعد الأول كان له ٥ عبارات والبعد الثاني ٥ عبارات والبعد الثالث ٥ عبارات أيضاً. نوع الاستبيان هو ليكرت خماسي حيث ١ = موافق بشدة، و ٥ = غير موافق بشدة.

جدول أداة المتغير المستقل: (العمل عن بعد)

المصدر	الأبعاد	عدد العبارات	المتغير
حسام أحمد، ٢٠٢٢	العمل عن بعد بشكل كلي	٥	المتغير المستقل (العمل عن بعد)
	العمل عن بعد بشكل جزئي	٥	
	العمل عن بعد عند الطلب	٥ العدد الكلي: ١٥	

الجدول (٣) تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٤

٣,٥,٢ المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

اعتمد الباحث على استبيان (عبد الناصر أحمد، ٢٠٢٤) وذلك لقياس المتغير التابع (الرضا الوظيفي) من حيث العدين: الرضا المادي، الرضا المعنوي. بإجمالي ١٤ عبارة للمتغير ككل، حيث أن البعد الأول كان له ٦ عبارات والبعد الثاني ٨. نوع الاستبيان هو ليكرت خماسي حيث ١ = موافق بشدة، و ٥ = غير موافق بشدة.

جدول أداة المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

المصدر	الأبعاد	عدد العبارات	المتغير
عبد الناصر أحمد، ٢٠٢٤	الرضا المادي	٦	المتغير التابع (الرضا الوظيفي)
	الرضا المعنوي	٨ العدد الكلي: ١٤	

الجدول (٤) تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٤

٣,٦. أنواع البيانات

البيانات الأولية :

يتم الحصول عليها من نتائج الاستبيان المقدم لموظفي مؤسسة المحيط الهادي.

البيانات الثانوية :

يتم جمع المعلومات من بحوث ودراسات سابقة ومن كتب ومجلات ذات صلة بموضوع هذا البحث. ويهدف ذلك إلى تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتحديداً الإصدار ٢ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضما دقة البيانات الممعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحدي ما اذا كانت أدوارت البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بقيم ثبات النتائج مع مرور الوقت .

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨ الخاتمة

وفي الختام، تسلط هذه المنهية الضوء على أهمية دراسة تأثير العمل عن بعد على زيادة الرضا الوظيفي باستخدام منهجيات علمية تعتمد على التحليل الكمي. من خلال اختيار عينة ممثلة وتحليل البيانات بدقة، تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج موثوقة تسهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتطوير نظام العمل عن بعد وبالتالي رفع مستوى الرضا الوظيفي.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة :

يتناول هذا الإصدار هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها احصائيا باستخدام كلا من حزمة البرنامج الاحصائي SPSS الإصدار ٢٨. الفصل الحالي للتحليل الاحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية من اجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج ، تم اجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28

٤,٢ خصائص عينة الدراسة :

تم توزيع مفردات عينات الدراسة وفقا للاتية

. النوع – الفئة العمرية – المؤهل العلمي – الخبرة – المسمى الوظيفي

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الشخصية التي تشمل :

. النوع ويشمل (ذكر ، انثى)

. الفئة العمرية وتشمل (من ٢٥ سنة وقل ، من ٢٦ الى ٣٥ ، من ٣٦ الى ٤٥ ، من ٤٦ واكثر)

. المؤهل العلمي ويشمل (ثانوي ، دبلوم ، بكالوريوس ، ماجستير)

. الخبرة المهنية وتشمل (من ٤ سنوات وقل ، من ٤ الى ١٠ سنوات ، من ١٠ الى ١٥ سنة ، اكثر من ١٥ سنة)

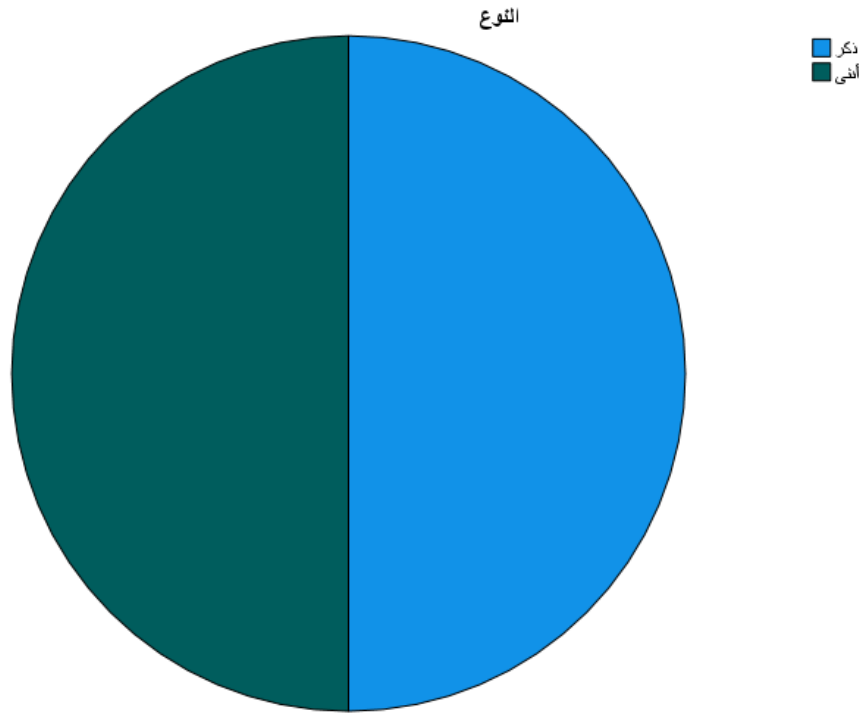
الجدول الرسومات والفقرات التالية ، توضح تصنيف العينة :

المتغير	فئات المتغير	عدد الافراد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	انثى	١٥	%٥٠
	ذكر	١٥	%٥٠
	الإجمالي		%١٠٠
العمر	٢٥ و اقل	١٤	%٤٦,٧
	٢٥ – ٣٥	٧	%٢٣,٣
	٣٦ – ٤٥	٥	%١٦,٧
	اكتر من ذلك	٤	%١٣,٣
	الإجمالي		%١٠٠
المؤهل العلمي	ثانوي	٦	%٢٠
	بكالوريوس	١٥	%٥٠
	ماجستير	٥	%١٦,٧
	دكتوراة	٤	%١٣,٣
	الإجمالي		%١٠٠
المسمى الوظيفي	موظف / اداري	٢٣	%٧٦,٧
	رئيس قسم	٥	%١٦,٧
	مدير إدارة	٢	%٦,٧
	الإجمالي		%١٠٠
سنوات الخبرة	٥ سنوات و اقل	١٤	%٤٦,٧
	٦ – ١٥ سنه	١٠	%٣٣,٣
	اكتر من ١٥ سنه	٦	%٢٠
	الإجمالي		%١٠٠

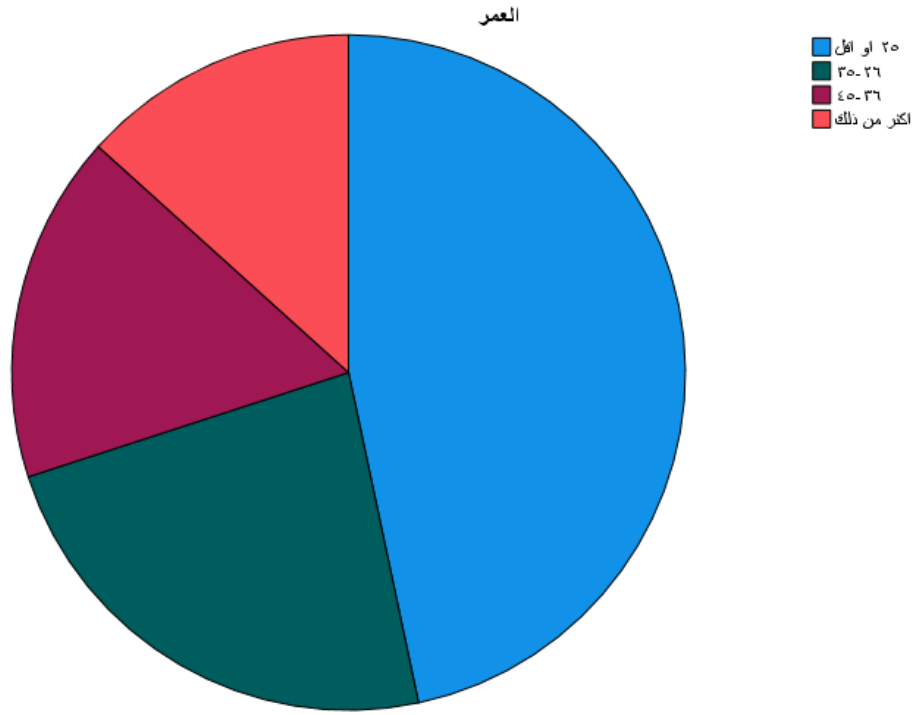
جدول (٥): تم تصميمه بواسطة الباحث

من بيانات الجدول (٤) تم استخلاص النتائج التالية :

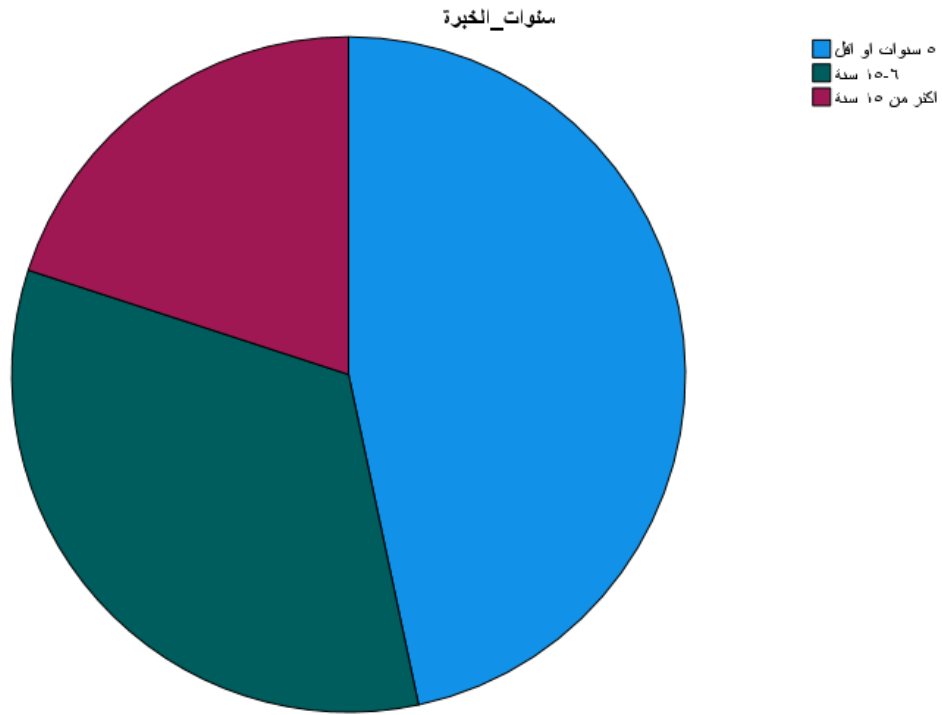
بالنسبة لنوع الجنس : أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الذكور يساوي عدد الاناث حيث بلغ عدد كلا منهم ١٥ مفرد وبنسبة ٥٠ % لكل منهم ، كما موضح بالشكل الاتي :



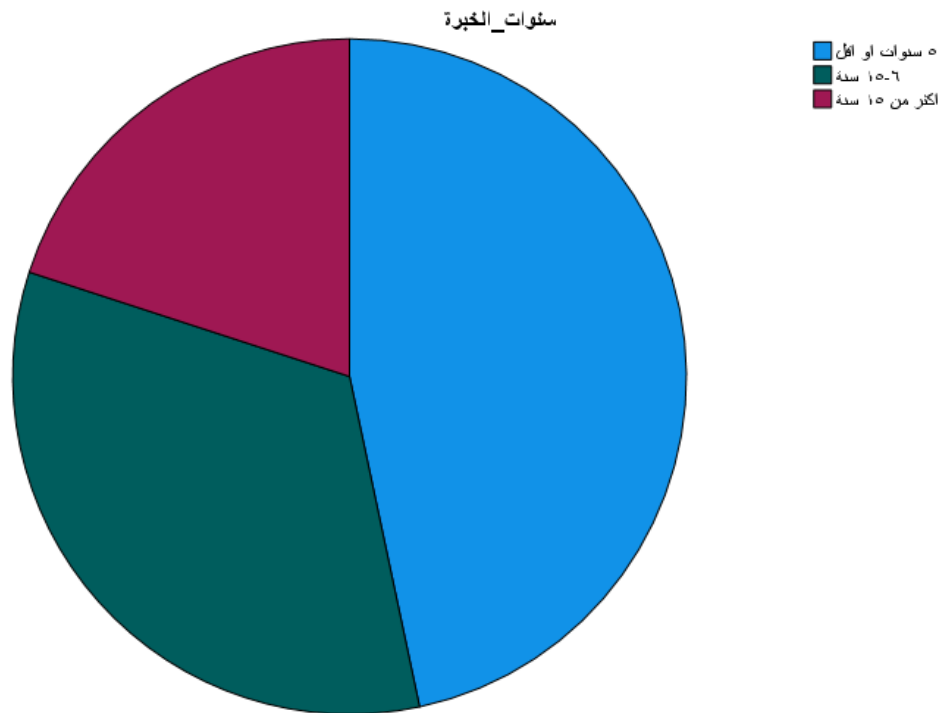
وفيما يتعلق بالعمر : فان الفئة العمرية من ٢٥ سنة واطل بلغ عددهم ١٤ مفردة بنسبة ٤٦,٧ % بينما الفئة العمرية ٢٦ – ٣٥ بلغ عددهم ٧ بنسبة ٢٣,٣ % ، والفئة العمرية ٣٦ – ٤٥ بلغ عددهم ٥ وبنسبة ١٦,٧ % ، اما الفئة التي اكبر من ٤٥ بلغ عددهم ٤ بنسبة ١٣,٧ % الشكل التالي يوضح ذلك :



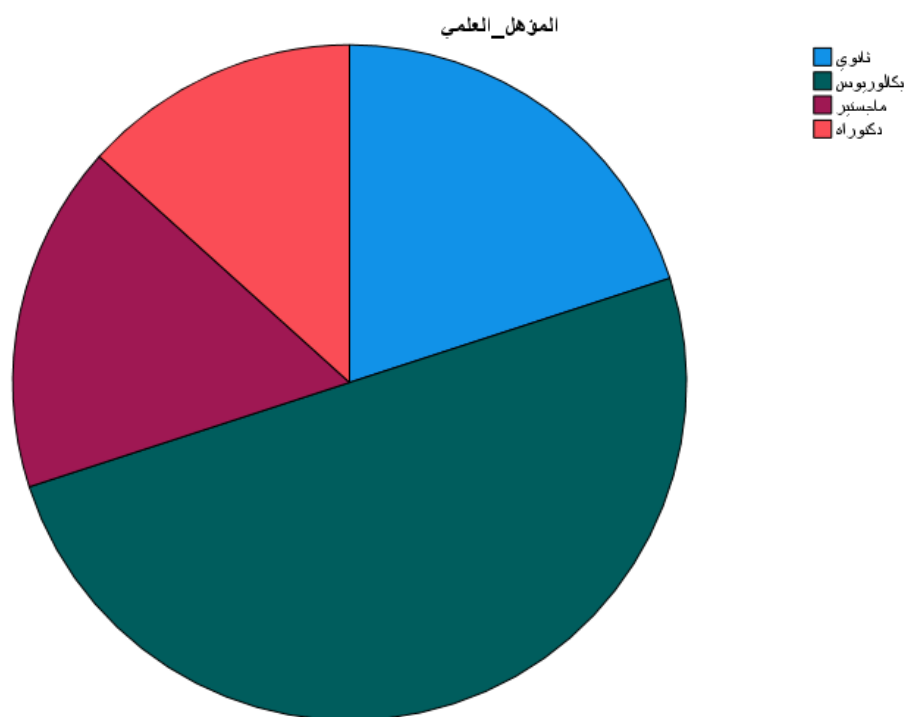
واما بالنسبة للمؤهل العلمي: بلغ عدد الثانوي ٦ مفردة وبنسبة ٢٠٪ وبلغ عدد البكالوريوس ١٥ فرد وبنسبة ٥٠٪ ، وعدد الماجستير ٥ بنسبة ١٦,٧٪ ، بينما بلغ عدد الدكتوراه ٤ بنسبة ١٣,٣٪ ، والشكل التالي يوضح ذلك :



وفيما يتعلق بسنوات الخبرة : ٥ سنوات وأقل بلغ عددهم ١٤ بنسبة ٤٦,٧ % ، ومن ٦ – ١٥ بلغ عددهم ١٠ بنسبة ٣٣,٣ % ، ومن هم أكثر من ١٥ سنة بلغ عددهم ٦ بنسبة ٢٠ % ، والشكل التالي يوضح ذلك :



وفيما يتعلق بالمركز الوظيفي : فان عدد اداري / موظف بلغ عددهم ٢٣ بنسبة ٧٦,٧ % ،
 وبلغ عدد رؤساء القسم ٥ بنسبة ١٦,٧ % ، وبلغ عدد مدراء القسم ٢ بنسبة ٦,٧ % ، والشكل
 التالي يوضح ذلك :



٤,٣ **قياس صدق وثبات الدراسة :** من اجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة ،تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha قيمة الثبات المركب Composite reliability وقيمة معدل rho-A من خلال نموذج المعادلة البنائية (SEM) Structural equation modeling باستخدام برنامج التحليل الاحصائي Smart-PLS 3.0 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك

٤,٣,١ **صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :** تم اختبار صدق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE)

صدق الاتساق الداخلي : يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان للمتغير الذي تنتمي اليه لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي لاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي اليه ، وفقا لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط اقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبيانة

الصدق التقاربي Convergent Validity :

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين (Hair et AL 2006) التي يجب ان تكون قيمتها ٠,٥ وفعال AVE المستخرج

T معاملات الارتباط ، الانحراف المعياري ، قيمة (الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي (P-value المحسوبة ، وقيمة للاستبيانات

كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM – PLS كما يلي:

نتائج SEM-PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة :

متوسط التباين المستخرج		P VALE	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
العمل عن بعد	العمل عن بعد بشكل كلي	1.21	1.112	.633	.655	A1	
		0.00	.935	.759		A2	
		0.00	1.305	.778		A3	
		0.00	1.442	.761		A4	
		0.00	1.299	.791		A5	
	العمل عن بعد بشكل كامل	1.27	1.258	.524		B1	
		0.00	1.252	.679		B2	
		0.00	1.112	.706		B3	
		0.00	1.494	.461		B4	
		0.00	1.264	.593		B5	
	العمل عن بعد عند الطلب	1.44	1.501	.577		C1	
		0.00	1.714	.477		C2	
		0.00	1.358	.769		C3	
		0.00	1.413	.650		C4	
		0.00	1.230	.713		C5	
الرضا الوظيفي	الرضا المادي	1.35	1.363	.773	.768	BA1	
		0.00	1.383	.593		BA2	
		0.00	1.456	.561		BA3	
		0.00	1.408	.658		BA4	
		0.00	1.050	.455		BA5	
		0.00	1.478	.638		BA6	
	الرضا المعنوي	1.37	1.303	.432		BB1	
		0.00	1.422	.613		BB2	
		0.00	1.442	.719		BB3	
		0.00	1.456	.606		BB4	
		0.00	1.358	.607		BB5	
		0.00	1.431	.614		BB6	
		0.00	1.196	.585		BB7	
		0.00	1.429	.680		BB8	

جدول رقم ٦ المصدر : من اعداد الباحث وبناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

مقياس العمل عن بعد: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير العمل عن بعد (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) عند قيم أكبر من ٠,٥٣، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوي أقل من ٠,٠٠١، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة متوسط التباين المستخرجة AVE، يتضح أن قيمة المتغير (العمل عن بعد) هو ٠,٤٥ > ٠,٥، وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبيان.

مقياس الرضا الوظيفي: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس تحسين الإنتاجية (الرضا المادي، الرضا المعنوي) قيمتها أكبر من ٠,٤٧، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوي أقل من ٠,٠٠٠١، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بابعادة الاثنين. كذلك من النتائج في الأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (الرضا الوظيفي) ككل يساوي ٠,٦٠٩، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج من (الرضا المادي، الرضا المعنوي) ٠,٣٤، ٢,٨٤، وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي.

ثبات أداة الدراسة: يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة، لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٨. وفقاً Hair et AL (2010) حيث يجب أن تكون القيمة أكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

٤,٤ الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثالث قيم (الفأ كرونباخ ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A

٢,٣,٤ ثبات أداء الدراسة:

قياس الثبات لاداة الدراسة

المتغير		عدد العبارات	Cronbach's alpha	
المتغير الأول (العمل عن بعد)	العمل عن بعد بشكل كلي	٥	.367	.802
	العمل عن بعد بشكل جزئي	٥	.512	
	العمل عن بعد عند الطلب	٥	.486	
المتغير الثاني (الرضا الوظيفي)	الرضا المادي	٦	.521	.872
	الرضا المعنوي	٨	.325	

جدول (٧) المصدر : من اعداد الباحث وبناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي :

. مقياس العمل عن بعد: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفأ ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A هي ٠,٤١١ ، وأيضا النسب لأبعاد المتغير الأول هي (العمل عن بعد بشكل كلي = ٠,٧٣٦) ، (العمل عن بعد بشكل جزئي= ٠,٥١٢) ، (العمل عن بعد عند الطلب= ٠,٤٨٦) مما يشير الى ان جميع القيم اصغر من ٠,٧ وفقا Hair et AL (٢٠١٠) فلم يتحقق ثبات القياس.

مقياس الرضا الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفأ ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A هي ٠,٧١٤ وأيضا النسب لأبعاد المتغير الثاني (الرضا المادي = ٠,٥٢١) و (الرضا المعنوي = ٠,٣٢٥) مما يشير ان جميع القيم اصغر من ٠,٧ ولم يتحقق ثبات القياس .

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الخماسي ، وفقا لما يلي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في (١٠٠ ÷ ٥) حيث ان ٥ هي المقياس الخماسي

ويوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية ، كما يلي :

دلالة المتوسط الحسابية:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	لا أوافق بشدة	من ٢٠٪ إلى أقل من ٣٦٪	منخفض جدًا
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	لا أوافق	من ٣٦٪ إلى أقل من ٥٢٪	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢٪ إلى أقل من ٦٨٪	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	أوافق	من ٦٨٪ إلى أقل من ٨٤٪	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى ٥	أوافق بشدة	من ٨٤٪ إلى ١٠٠٪	مرتفع جدًا

جدول (٨): تم تصميمه بواسطة الباحث

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسية والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي حيث يتم النظر الى دلالة المتوسط الحسابي الموضح بالجدول لمعرفة مستوى تطبيق العمل عن بعد وابعاده وكذلك الرضا الوظيفي وابعاده ، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة ، وذلك مايلي :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الاهمية	
المتغير الأول (العمل عن بعد)	العمل عن بعد بشكل كلي	3.73	3.67	.809	.683	أوافق	اوافق	مرتفع	مرتفع
	العمل عن بعد بشكل جزني	3.65		.871		اوافق		مرتفع	
	العمل عن بعد عند الطلب	3.63		.802		اوافق		مرتفع	
المتغير الثاني (الرضا الوظيفي)	الرضا المادي	3.39	3.49	.989	.841	محايد	اوافق	مرتفع جداً	مرتفع
	الرضا المعنوي	3.57		.920		اوافق		مرتفع جداً	

جدول (٩): تم تصميمه بواسطة الباحث

يتضح من الجدول بالأعلى مايلي :

تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (العمل عن بعد):

أوضحت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة ، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من جودة العمل عن بعد. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (٣,٦٧)، عند الانحراف المعياري (٠,٦٨٣) كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لابعاد العمل عن بعد وان ابعاد المتغير (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات الدراسة هو (أوافق) عند مستوى تطبيق مرتفع لدى العمل عن بعد، حيث نجد المتوسط الحسابي للبعد الأول هو (٣,٧٣) وعند الانحراف المعياري (٠,٨٠٩) والبعد الثاني متوسطه الحسابي (٣,٦٥) والانحراف المعياري (0.71) والبعد الثالث متوسطه الحسابي (٣,٦٣) وانحرافه المعياري (٠,٨٠٢).

وبالنسبة لوصف المتغير التابع (الرضا الوظيفي):

أوجهت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي اوافق مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من نجاح العمل عن بعد، حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل ٣,٤٩ بنسبة مرتفع ، عند الانحراف المعياري بنسبة ٠,٨٤١ ، وأوضح الجدول ان ابعاد المتغير (الرضا المادي، الرضا الوظيفي) ، حيث نجد ان المتوسط الحسابي للبعد الأول هو ٣,٣٩ والانحراف المعياري ٠,٩٨٩ والمتوسط الحسابي للبعد الثاني ٣,٥٧ والانحراف المعياري ٠,٩٢٠

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة :

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي :

Correlations

		المعمل_عن_بعد_يش كل_كلي	المعمل_عن_بعد_يش كل_جزئي	المعمل_عن_بعد_عن د_الطلب	المتغير_المعمل_عن بعد	الرضا_المادي	الرضا_المعنوي	المتغير_رضا_الموظفين
المعمل_عن_بعد_بشكل_كلي	Pearson Correlation	1	.585**	.473**	.829**	.550**	.582**	.640**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.008	<.001	.002	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعمل_عن_بعد_بشكل_جزئي	Pearson Correlation	.585**	1	.503**	.853**	.421*	.506**	.528**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.005	<.001	.021	.004	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعمل_عن_بعد_عند_الطلب	Pearson Correlation	.473**	.503**	1	.792**	.248	.384*	.365*
	Sig. (2-tailed)	.008	.005		<.001	.186	.036	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30
المتغير_المعمل_عن_بعد	Pearson Correlation	.829**	.853**	.792**	1	.493**	.595**	.620**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.006	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
الرضا_المادي	Pearson Correlation	.550**	.421*	.248	.493**	1	.565**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021	.186	.006		.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
الرضا_المعنوي	Pearson Correlation	.582**	.506**	.384*	.595**	.565**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	.036	<.001	.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
المتغير_رضا_الموظفين	Pearson Correlation	.640**	.528**	.365*	.620**	.857**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.047	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (١٠): تم تصميمه بواسطة الباحث

الارتباط الخطي بين العمل عن بعد وابعادها (كمتغير مستقل) والرضا الوظيفي (كمتغير تابع)

تبين ارتباط معنوي قوي بين العمل عن بعد كمتغير مستقل وبين الرضا الوظيفي كمتغير تابع

تبين وجود ارتباط معنوي بين العمل عن بعد وابعادها (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) كمتغير مستقل، وبين كل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي (الرضا المادي

،الرضا المعنوي) عند معامل ارتباط العمل عن بعد وجميع ابعادها (٠,٨٥٣، ١,٠٠,٨٢٩) ومعامل ارتباط الرضا الوظيفي(٠,٦٤٠,٠٠,٦٢٠,٠١)

يلاحظ مما سبق ان قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ، مما يدل على قوة هذا الارتباط

الارتباط الخطى بين أبعاد العمل عن بعد وبين الرضا الوظيفي ككل , وبين بعضهما البعض :

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط بين العمل عن بعد وابعادها (العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) وبين الرضا الوظيفي وابعاده (الرضا المادي ، الرضا المعنوي).

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية SPSSV.28 , SEM-PLS على النحو التالي :

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.

الفرضية الفرعية الثانية Hb :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على تحسين مستوى الإنتاجية.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعمل عن بعد على التنظيم الذاتي وإدارة الوقت.

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة :

تنص هذه الفرضيات على انه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية " ولاختبار هذه الفرضيات تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين تأثير بيئة العمل على تحسين الانتاجية كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.849	.844	.213

a. Predictors: (Constant), المتغير_تمويل_البوك_الجاريه

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.683	1	7.683	169.010	<.001 ^b
	Residual	1.364	30	.045		
	Total	9.047	31			

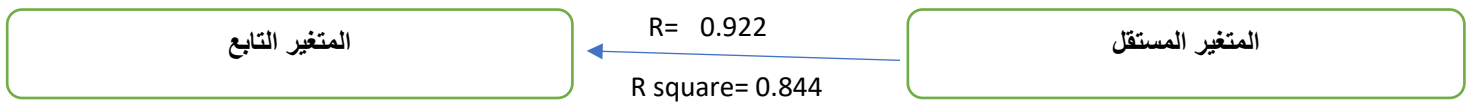
a. Dependent Variable: المتغير_نمو_المؤسسات

b. Predictors: (Constant), المتغير_تمويل_البوك_الجاريه

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.349	.211		1.653	.109	-.082	.781
	المتغير_نموذج_النموذج_الجارية	.891	.069	.922	13.000	<.001	.751	1.031

a. Dependent Variable: المتغير_نموذج_النموذج_الجارية



الشكل (٧): تم تصميمه بواسطة الباحث

يتضح من الجداول في الأعلى مايلي :

يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. f) اقل من (٠,٠١) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١

وتشير قيمة معدل الارتباط (R= 0.701) الى وجود ارتباط موجب قوي بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي (اجماليا)

يشير (معدل التحديد المعدل) R² الى ان (٨٢٪) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق العمل عن بعد

تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا حيث ان مستوى الدلالة المحسوب الاختبار (ت) اقل من (0.01)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين ابعاد العمل عن بعد" وتختبر هذه الفرض العلاقات المباشرة بين احد ابعاد العمل عن بعد كمتغير مستقل ، والرضا الوظيفي كمتغير تابع .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.849	.210

a. Predictors: (Constant), البعد_الاستشاري_والدعم, البعد_المرونة_والسهولة, البعد_الانموي_والنموح, البعد_المالي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.856	4	1.964	44.516	<.001 ^b
	Residual	1.191	27	.044		
	Total	9.047	31			

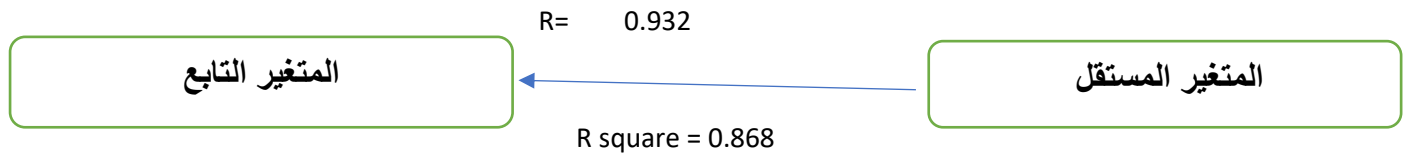
a. Dependent Variable: المتغير_نمو_المؤسسات

b. Predictors: (Constant), البعد_الاستشاري_والدعم, البعد_المرونة_والسهولة, البعد_الانموي_والنموح, البعد_المالي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.276	.216		1.279	.212	-.167	.718
	البعد_النموي_والنموح	.164	.043	.281	3.822	<.001	.076	.251
	البعد_المالي	.361	.061	.470	5.949	<.001	.237	.486
	البعد_المرونة_والسهولة	.218	.052	.311	4.157	<.001	.110	.326
	البعد_الاستناري_والاعم	.172	.038	.334	4.539	<.001	.094	.250

a. Dependent Variable: المتغير_دمو_المؤسسات



الشكل (٨): تم تصميمه بواسطة الباحث

يتضح من الجداول في الأعلى مايلي :

يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig.f) اقل من (٠,٠١) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١

وتشير قيمة معدل الارتباط ($R=0.668$) الى وجود ارتباط موجب قوي بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي (اجمالا)

يشير (معدل التحديد المعدل (R^2 الى ان (٨٢٪) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق العمل عن بعد.

تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا حيث ان مستوى الدلالة المحسوب الاختبار (ت) اقل من (0.01)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي

نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين ابعاد العمل عن بعد" وتختبر هذه الفرضيات العلاقات المباشرة بين احد ابعاد العمل عن بعد كمتغير مستقل ، الرضا الوظيفي كمتغير تابع .

٤,٤ الخاتمة:

من اجل التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الحالية فقد تم استخدام كلا من برنامجي SEM-PLS و SPSS V.28 فقد قام الباحث بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة ، كذلك قام بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ، وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لهذه الدراسة ، فقد تحقق الصديق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة . كذلك فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الفرعية أيضا .

قائمة المراجع

- عبيدات، محمد. "تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص في الأردن." مجلة الدراسات الإدارية، ٢٠٢٠.
- الكعبي، أحمد. "العمل عن بعد وتأثيره على الرضا الوظيفي في البنوك الإماراتية." مجلة الاقتصاد والأعمال، ٢٠٢٢.
- أبو زايد، أحمد. (٢٠٢٠). "العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية." مجلة الإدارة العامة، ٤٥(٣)، ١٢٢-١٤٠.
- الحربي، عبد الرحمن. (٢٠٢٠). "تأثير العمل عن بعد على الأداء في القطاع الصحي: دراسة في السعودية." مجلة الدراسات الصحية، ٣٤(٢)، ٢٠٢-٢٢٠.
- الحمادي، ف. م. (٢٠١٦). العمل عن بعد في الدول العربية: فرص وتحديات. مجلة الدراسات الإدارية، ٤٤(٣)، ٦٥-٨٥.

- العتيبي، ج. ب. (٢٠١٩). التكنولوجيا الحديثة والعمل عن بعد: تحليل تأثيرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي. مجلة الدراسات التقنية، ٢٨(٣)، ٤٥-٧٠.
- [/https://www.vision2030.gov.sa/ar/vision-2030/overview/a-thriving-economy](https://www.vision2030.gov.sa/ar/vision-2030/overview/a-thriving-economy)
- <https://www.kapsarc.org/ar/research/publications/economic-diversification-under-saudi-vision-2030>
- البلوشي، م. ع. (٢٠١٨). العمل عن بعد في قطاع التعليم: دراسة حالة في الجامعات السعودية. مجلة التعليم العالي، ٣٣(٢)، ٩١-٧٧.
- الزهراني، أ. م. (٢٠٢١). تأثير العزلة الاجتماعية والضغط النفسي على الرضا الوظيفي في ظل العمل عن بعد: دراسة ميدانية في القطاع الحكومي. مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٩(١)، ١٠١-١٢٠.
- بن عبد الله، محمد. "تأثير العمل عن بعد على العلاقات الداخلية والرضا الوظيفي." المجلة العربية للإدارة، ٢٠١٩.
- علي، فاطمة. "دور التكنولوجيا في دعم العمل عن بعد: دراسة تطبيقية." مجلة التكنولوجيا والإدارة، ٢٠٢٠.
- مؤسسة المحيط الهادي العالمي للتخليص الجمركي، +٩٦٦٥٣١٥٢٩٥١٨، gobtan3678@gmail.com
- الشمري، ع. (٢٠٢١). إنتاجية العمل عن بعد وأثرها على الرضا الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، ١٤(٤)، ١٠١-١١٧.
- الخوالدة، ر. (٢٠٢١). أثر العمل عن بعد على الرضا الوظيفي في ظل جائحة كوفيد-١٩. مجلة العلوم الإدارية، ١٥(٣)، ٨٥-١٠٠.
- السلمي، م. (٢٠٢٠). تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٢(٢)، ٤٥-٥٨.
- الفارسي، ن. (٢٠١٩). العوامل المؤثرة على رضا الموظفين عند العمل عن بعد في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة والقيادة، ١٠(٢)، ٤٥-٦٠.
- البصري، ح. (٢٠٢١). فعالية العمل عن بعد في زيادة الرضا الوظيفي: دراسة حالة على القطاع الخاص في السعودية. مجلة بحوث الإدارة، ١٥(١)، ٣٠-٤٩.
- الزهراني، ع. (٢٠٢٣). أفضل الممارسات لزيادة الرضا الوظيفي في العمل عن بعد. مجلة الأعمال والتكنولوجيا، ١٨(٢)، ٣٦-٢٢.
- العبيدي، ن. (٢٠٢٠). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية والخاصة. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١١(٣)، ٩٨-٨٥.
- العبيدي، ن. (٢٠٢٢). أبعاد العمل عن بعد وتحدياته: دراسة ميدانية في القطاع الخاص. مجلة الدراسات الإدارية، ١٢(٤)، ٩٢-٧٨.
- الحارثي، ع. (٢٠٢١). العمل عن بعد: بين الفوائد والتحديات. مجلة العلوم الإدارية، ١٧(٢)، ٨٨-١٠٢.
- الحربي، ع. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على رضا الموظفين: دراسة ميدانية في القطاع الخاص. مجلة إدارة الأعمال، ١٨(٣)، ٩٥-١١٠.

- الزهراني، ن. (٢٠٢٣). تحليل العلاقة بين العمل عن بعد وزيادة الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية في المؤسسات السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٣(٢)، ٦٧-٨٣.
- احمد سيد أحمد، ع. & عبدالناصر. (٢٠٢٤). تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة. المجلة العربية للإدارة، ٤٤(١)، ١٥٦-١٣٩.
- قرني، ح. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين. مجلة السياسة والاقتصاد، ١٥(١٤)، ٣٣-١.

الملاحق

• جدول أدوات البيانات

المصدر	الأبعاد	عدد العبارات	المتغير
حسام أحمد، ٢٠٢٢	العمل عن بعد بشكل كلي	٥	المتغير المستقل (العمل عن بعد)
	العمل عن بعد بشكل جزئي	٥	
	العمل عن بعد عند الطلب	٥	

الجدول (٥): تم تصميمه بواسطة الباحث (وليد عبدالسلام إسماعيل)، المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (العمل عن بعد)

المتغير	عدد العبارات	الأبعاد	المصدر
المتغير التابع (الرضا الوظيفي)	٦	الرضا المادي	عبد الناصر أحمد، ٢٠٢٤
	٨	الرضا المعنوي	

الجدول (٦): تم تصميمه بواسطة الباحث (وليد عبدالسلام إسماعيل)، المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

• الاستبيان

عزيزي المشارك،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

ارحب بك في استبياننا الذي يهدف إلى دراسة "تأثير العمل عن بُعد على الرضا الوظيفي".

في عصر يتسم بالتطور التكنولوجي السريع، أصبح العمل عن بُعد خياراً شائعاً للعديد من المؤسسات، مما أدى إلى تغييرات جذرية في كيفية تنظيم العمل وتفاعل الموظفين.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير العمل عن بُعد على جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي، مثل:

-التوازن بين العمل والحياة: كيف يؤثر العمل عن بُعد على قدرتك على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية؟

-الإنتاجية: هل تشعرون بأنكم أكثر إنتاجية عند العمل من المنزل مقارنةً بالعمل في المكتب؟

-التواصل والتعاون: كيف تؤثر بيئة العمل عن بُعد على تفاعلاتكم مع الزملاء ومدى سهولة التعاون بينهم؟

-الدعم الوظيفي: هل تشعرون بأنكم تتلقون الدعم الكافي من الإدارة أثناء العمل عن بُعد؟

من خلال فهم هذه الجوانب، نأمل في تقديم توصيات تساعد المؤسسات على تحسين بيئات العمل عن بُعد وتعزيز رضا الموظفين .

أؤكد لك أن جميع الردود ستظل سرية، وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي. نقدر وقتك ومساهمتك في هذه الدراسة القيمة، ونتطلع إلى آرائك وتجاربك.

• المحور الأول: البيانات الشخصية

١. النوع:

ذكر

أنثى

٢. العمر:

٢٥ سنة أو أقل

من ٢٦ إلى ٣٥

من ٣٥ إلى ٤٥

من ٤٦ أكثر

٣. المؤهل العلمي:

ثانوي

بكالوريوس

ماجستير

دكتورة

٤. سنوات الخبرة:

٤ سنوات أو أقل

من ٤ - ١٠ سنوات

من ١٠ - ١٥ سنة

أكثر من ١٥ سنة

٥. المسمى التنظيمي:

مدير إدارة

رئيس قسم

إداري/ موظف

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الثاني: (العمل عن بعد)						
البعد الأول: العمل عن بعد بشكل كلي						
١	يقوم أطراف العمل بتكرار التواصل خارج أوقات العمل					
٢	أستطيع انجاز مهامي كاملة في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة					
٣	تزداد حالات التصادم والخلاف مع الرؤساء والزملاء بسبب انعدام التواصل الشخصي ونتية للتواصل عن بعد					
٤	تتبنى إدارة المؤسسة سياسة تديد أساليب أداء العمل مما يسهم في تعزيز مبدأ العمل عن بعد					
٥	يتم الإشراف على عملي بشكل متزن					
البعد الثاني: العمل عن بعد بشكل جزئي						
٦	يتم إلزام الموظفين بدوام رسمي مقيد بساعات وأيام عمل أسبوعية محددة وثابتة					
٧	تواجهني العديد من المشكلات نتيجة عدم توجيهي من خلال مشرف مباشر في العمل					
٨	يساعدني العمل عن بعد على تطوير مهاراتي وقدراتي					
٩	يسهم العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل					
١٠	علاقتي بعملي وعائلتي بحالة اتزان نتيجة للعمل عن بعد					
البعد الثالث: العمل عن بعد عند الطلب						
١١	يتم إلزام الموظفين بالعمل لعدد ساعات محدد دون التقيد بمواعيد الدوام الرسمي					
١٢	يمكن استخدام البرامج وقواعد البيانات المتعلقة بالشركة أثناء العمل عن بعد					
١٣	يمكن لأي شخص استخدام نظام العمل دون صعوبات					
١٤	يسهم العمل عن بعد في التخفيف من أزمة					
١٥	تتجاوب الإدارة سريعاً عن طلب العمل عن بعد إن أمكن					

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الثالث: (الرضا الوظيفي)						
البعد الأول: الرضا المادي						
١	عملي يوفر لي الأجر المناسب والعادل					
٢	توفر المؤسسة أدوات العمل بشكل كافي وحديث					
٣	الغرفة التي أعمل بها مناسبة من نواحي عديدة					
٤	أتلقي حوافز ومكافآت وتعويضات شهرية أو سنوية					
٥	تتوافر في المبنى كافة المرافق اللازمة التي قد أحتاجها (دورة مياه، مصلى، غرفة راحة، إلخ...)					
٦	توفر المؤسسة الدورات التدريبية التي أحتاجها					

البعد الثاني: الرضا المعنوي					
٧	يتناسب عملي مع قدراتي ومستواي التعليمي				
٨	لا أعاني من ضغوط عمل شديدة				
٩	أنا فخور بالانتماء للمؤسسة التي أعمل بها				
١٠	علاقاتي جيدة مع زملاء العمل				
١١	أنا مرتاح للبيئة النفسية والإدارية التي أعمل بها				
١٢	علاقاتي جيدة مع رؤسائي				
١٣	أحصل على التشجيع الكافي				
١٤	أكون في حالة معنوية جيدة قبل وأثناء وبعد العمل				

النوع					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	15	50.0	50.0	50.0
	أنثى	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ٢٥ او اقل	14	46.7	46.7	46.7
٣٥-٢٦	7	23.3	23.3	70.0
٤٥-٣٦	5	16.7	16.7	86.7
اكتر من ذلك	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

سنوات_الكبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ٥ سنوات او اقل	14	46.7	46.7	46.7
١٥-٦ سنة	10	33.3	33.3	80.0
اكتر من ١٥ سنة	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

المؤهل_العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	فناوي	6	20.0	20.0	20.0
	بكالوريوس	15	50.0	50.0	70.0
	ماجستير	5	16.7	16.7	86.7
	دكتوراه	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

المسمى_التظيفي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موظف/ إداري	23	76.7	76.7	76.7
	رئيس قسم	5	16.7	16.7	93.3
	مدير إدارة	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	3.73	1.112	30
A2	4.23	.935	30
A3	3.77	1.305	30
A4	3.30	1.442	30
A5	3.63	1.299	30
B1	3.73	1.258	30
B2	3.87	1.252	30
B3	4.07	1.112	30
B4	2.90	1.494	30
B5	3.70	1.264	30
C1	3.77	1.501	30
C2	3.40	1.714	30
C3	3.53	1.358	30
C4	3.73	1.413	30
C5	3.73	1.230	30

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
BA1	3.73	1.363	30
BA2	3.13	1.383	30
BA3	3.13	1.456	30
BA4	3.13	1.408	30
BA5	4.00	1.050	30
BA6	3.23	1.478	30
BB1	3.60	1.303	30
BB2	3.33	1.422	30
BB3	3.70	1.442	30
BB4	3.47	1.456	30
BB5	3.53	1.358	30
BB6	3.43	1.431	30
BB7	3.87	1.196	30
BB8	3.60	1.429	30