

"العمل عن بعد وأثره على جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي"
(دراسة ميدانية على منسوبي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة)

إعداد الباحثان:

1- منصور بن عطيه المالكي

ماجستير إدارة عامة/ كلية الاقتصاد والإدارة/ جامعة الملك عبدالعزيز

2- د. أسامة بن عبدالرحمن مجلد

استاذ مساعد/ كلية الاقتصاد والإدارة/ جامعة الملك عبدالعزيز

العام الدراسي 1445هـ - 2024



<https://doi.org/10.36571/ajsp7232>

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بعد على جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة، وقد تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي لملائمة هذه المنهج لأهداف وفرضيات الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من منسوبي المستشفى الممارسين للعمل عن بعد، وقد تم أخذ عينة عشوائية من هذا المجتمع قوامها (209) مفردة (63% أنثى، 37% ذكور)، اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على الاستبانة والتي تم تصميمها بناءً على مقاييس الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، وقد تم إنشاء نموذج للإستبانة على تطبيق مايكروسوفت فورمز (Microsoft Forms) وإرسالها لعينة الدراسة عبر البريد الإلكتروني للمستشفى، وبعد ذلك تم تحليل البيانات المجمع باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده (تداخل العمل مع الحياة الخاصة، الإنتاجية، الثقة التنظيمية، المرونة) على كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية (توازن العمل مع المنزل، الرضا الوظيفي المهني، التحكم في العمل، ضغط العمل) و الاعتراب الوظيفي (العزلة الإجتماعية، واللامعنى). خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أبرزها: التوسع في تطبيق العمل عن بعد باستخدام أسلوب العمل الهجين (Hybrid Working Model) حيث أنه التوجه السائد في بيئات العمل في سنوات ما بعد جائحة كوفيد-19 وذلك كأحد إستراتيجيات تحسين جودة الحياة الوظيفية، تصميم وعقد الدورات التدريبية لتطوير المهارات المطلوبة للعمل عن بعد لدى المدراء والموظفين وذلك لزيادة الفاعلية من تطبيق هذا النمط من العمل، الاستفادة من خيار العمل عن بعد في عملية الاستقطاب الوظيفي، التأكيد على القيادات بتعزيز الانتماء والاندماج الوظيفي للعاملين عن بعد.

كلمات مفتاحية: العمل عن بعد – جودة الحياة الوظيفية – الاعتراب الوظيفي – مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث.

أولاً/الإطار العام للدراسة

المقدمة:

أسهمت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل رئيس في ظهور نمط عمل تلاشت معه حواجز الجغرافيا والمسافات بين الموظف ومنظمته، يطلق على هذا النمط (العمل عن بعد) من خلاله ينجز الموظف مهامه الوظيفية بعيداً عن مقر العمل التقليدي باستخدام أحد أدوات هذه التكنولوجيا (نويز، 2004). وقد ظهر هذا النمط من العمل في الولايات المتحدة الأمريكية في السبعينات الميلادية وتزايد انتشار تطبيقه خلال العقود اللاحقة بالتزامن مع تزايد التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكحل للعديد من المشكلات كأزمة الطاقة وتلوث البيئة وتوازن العمل مع المنزل (Waters, 2022).

وانتشر هذا المفهوم في العديد من دول العالم وبالأخص المتقدمة منها، وحظي باهتمام العديد من المنظمات الحكومية والأكاديمية، حيث أحدث تأثيراً في سوق العمل وأداء المنظمات، و قد خصصت له المواقع والشركات التي توظف من خلاله وانشئت له جمعيات مساندة وسنت التشريعات المنظمة له واستفادت منه بعض البلدان النامية في تحقيق فرص عمل لمواطنيها خصوصاً للمرأة (نويز، 2004).

وتذكر بعض الإحصائيات المسجلة بأن أعداد الذين عملوا عن بعد خلال الأعوام من 2005 وحتى 2019 قد تزايدت بنسبة (216%) في الولايات المتحدة الأمريكية (Global Workplace Analytics)، و معدلات الذين عملوا عن بعد في الأمم الأوربية قد تزايدت

بنسبة (5%) إلى (22.8%) بين 1990 وحتى 2005 وذلك في الدول المتقدمة كفرنسا وإيطاليا وألمانيا وأسبانيا وبريطانيا (Türkes & Vut, 2022).

وجاءت جائحة كوفيد-19 في عام 2020، وتزايد انتشار تطبيق العمل عن بعد بشكل غير مسبوق في المنظمات العامة والخاصة كأحد الإجراءات الاحترازية لسلامة العاملين ولتسيير الحد الأدنى من الأعمال. وقد تركزت منظمة العمل الدولية في إصدارها المعنون (العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها): "على الرغم من أن عدد الأشخاص الذين يعملون عن بُعد بدوام جزئي أو على أساس دوام كامل أخذ في الازدياد تدريجياً على مر السنين، إلا أن الجائحة سرعت الخطى بالتأكيد نحو اعتماد أساليب العمل عن بعد من قبل أصحاب الأعمال" (منظمة العمل الدولية، 2020).

ورغم العودة إلى الحياة الطبيعية، إلا أن معدلات الذين يعملون عن بعد تزايدت مقارنة بمعدلاتهم لما قبل الجائحة، فعلى سبيل المثال، فإن (4.1%) من القوى العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية كانت تؤدي أعمالها عن بعد قبل جائحة كوفيد-19، وقد ازدادت هذه النسبة إلى (69%) في عام 2020 وذلك في ذروة الجائحة، هذا ومن المتوقع أن تكون نسبة من يعملون عن بعد لمدة يوم أو يومين في الولايات المتحدة الأمريكية بين (35%) إلى (40%) في سنوات ما بعد الجائحة (Global Workplace Analytics). وفي الأمم الأوروبية، كانت نسبة الذين يعملون عن بعد من مجمل القوى العاملة (5,4%) في عام 2019، وازدادت هذه النسبة إلى (12%) في 2020، ثم إلى (13,2%) في عام 2021 (Türkes & Vut, 2022).

وعلى المستوى الوطني، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برنامج العمل عن بعد في يناير 2020، كأحد المبادرات الوطنية التي أطلقتها الوزارة بهدف تنظيم العمل عن بعد بين أصحاب الأعمال والأفراد، كما وفي عام 2022، قامت الوزارة كذلك بإدخال تعديلات وإضافات على "اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية" كان من ضمنها تضمين العمل عن بعد كأحد أنماط العمل المعمول بها في الجهات الحكومية (الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)، مما يعني بأن نمط العمل عن بعد سيتزايد تطبيقه في المنظمات داخل المملكة.

" في سيناريو، مثل جائحة كوفيد-19، أثبت العمل عن بُعد أنه جانب مهم لضمان استمرارية الأعمال، في حين أن فوائده في الظروف العادية تشمل تقليل وقت التنقل، وزيادة فرص العمال للتركيز على مهام عملهم بعيداً عن الخلافات في المكتب، بالإضافة إلى منح فرصة لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة. يوفر العمل عن بعد الفرصة لجدول زمني لعمل أكثر مرونة للعمال وحرية العمل من مكان بديل بعيداً عن مقر صاحب العمل. قد تكون هناك أيضاً أخطاراً، مثل العزلة (خاصة للأفراد الذين يعيشون بمفردهم) وفقدان التواصل مع زملائهم الموظفين، وهو من الضروري توقعها ومنعها" (منظمة العمل الدولية، 2020).

وفي ضوء ما ذكر أعلاه، نستنتج أن العمل عن بعد أصبح نمطاً قائماً لإداء الأعمال بشكل أكثر مما كان قبل الجائحة في الظروف العادية، وسيكون بلا شك جزء من خطط استمرارية الأعمال للمنظمات في الظروف الطارئة التي يصعب معها أداء الأعمال من مكان العمل التقليدي، ولاشك بأنه له من الآثار على جميع مناحي الحياة وخصوصاً التنظيمية منها.

ونظراً لمحدودية الدراسات العربية التي تناولت آثار العمل عن بعد على أهم الموارد الإستراتيجية للمنظمات (المورد البشري)، فإنه لايزال هناك حاجة بحثية ملحة لإجراء مزيد من الدراسات في هذا الشأن خصوصاً وأن هذا النمط من العمل أصبح أكثر انتشاراً عما كان قبل الجائحة، ولقد أتاحت هذه الفجوة المجال لإجراء هذه الدراسة التي تناولت الكشف عن أثر العمل عن بعد على متغيرين ذات أهمية

تنظيمية بالغة وهما جودة الحياة الوظيفية و الاغتراب الوظيفي لما لهما من تأثير في الحياة الوظيفية للمورد البشري، وقد تم اختيار مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث، وهي أحد المؤسسات الطبية والبحثية الرائدة في العالم، للتطبيق الميداني حيث أن نمط العمل عن بعد لازال قائماً بها و تجربة منسوبها مع هذا الأسلوب حديثة.

مشكلة الدراسة:

على ضوء ما تم ذكره في مقدمة البحث، نستنتج بأن نمط العمل عن بعد أصبح أمراً مألوفاً بعد جائحة كوفيد-19 في المنظمات العامة والخاصة خصوصاً بعد أن خاضت تجربتها بشكل اضطراري ابتداءً من شهر مارس 2020، وكانت هذه التجربة فريدة من نوعها لاسيما على القطاع الحكومي، ومما لا شك فيه بأن هذا النمط من العمل كان له الكثير من الأثر على العديد من الجوانب التنظيمية.

مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث أحد الجهات الحكومية التي قامت بوضع الترتيبات اللازمة لاعتماد نمط العمل عن بعد عند بدء جائحة كوفيد-19، وذلك للموظفين ممن تسمح طبيعة أعمالهم بذلك، ورغم أن هذا الأسلوب لم يُعمل به في المستشفى من قبل بصفة رسمية، إلا أن البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات في المستشفى يسرت تطبيقه.

ورغم العودة إلى الحياة الطبيعية، فإن نمط العمل عن بعد في المستشفى لازال قائماً ومعتمداً لإداء الأعمال وأحد الخيارات المتاحة للمديرين لاعتماده لمرؤوسيه في أداء مهامهم الوظيفية التي يمكن تأديتها عن بعد، فهناك من الموظفين من مارسوا/يمارسون العمل عن بعد بصفة مستمرة أو بصفة جزئية (بشكل منتظم/أو غير منتظم) أو عند الطلب/أو الحاجة. يظهر الجدول أدناه أعداد الموظفين الممارسين للعمل عن بعد خلال الفترة من 2020 وحتى الربع الأول من 2024.

جدول رقم (1)

عام 2020	عام 2021	عام 2022	عام 2023	عام 2024 (خلال الربع الأول)
781	394	346	272	123

وحيث أن نمط العمل عن بعد من الأنماط الحديثة لتأدية الأعمال بالنسبة لمنسوبي المستشفى والتي استمرت لأكثر من أربع سنوات، ولما قد تحمله تجربة الموظفين لهذا الأسلوب من خبرات ستفيد في الإثراء المعرفي والجانب التطبيقي، ولما كانت الدراسات التي تناولت آثار العمل عن بعد على المورد البشري في المكتبة العربية لازالت محدودة وذلك في حدود معرفة الباحث.

وبتالي، فإننا في هذه الدراسة سنسعى إلى قياس أثر العمل عن بعد بأبعاده، التداخل بين العمل والحياة الخاصة (Work-Life Interference)، الإنتاجية (Productivity)، الثقة التنظيمية (Organizational Trust)، المرونة (Flexibility)، على جودة الحياة الوظيفية (Quality of Working Life) بأبعاده، التوازن بين العمل والحياة المنزلية (Home-Work Interface)، الرضا الوظيفي المهني (Job Career Satisfaction)، التحكم في العمل (Control at Work)، ضغط العمل (Work Stress)، وكذلك قياس مدى علاقة العمل عن بعد بشعور الموظف بالاغتراب الوظيفي (Work Alienation) من خلال بعدي العزلة الاجتماعية (Social Isolation)، واللامعنى (Meaninglessness)، وذلك بالإجابة على الأسئلة التالية:

- ما أثر العمل عن بعد بأبعاده المتمثلة في (تداخل العمل مع الحياة الخاصة، الإنتاجية، الثقة التنظيمية، المرونة) على كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في (توازن العمل مع المنزل، الرضا الوظيفي المهني، التحكم في العمل، ضغط العمل) من وجهة نظر منسوبي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة الممارسين للعمل عن بعد؟
- ما أثر العمل عن بعد بأبعاده المتمثلة في (تداخل العمل مع الحياة الخاصة، الإنتاجية، الثقة التنظيمية، المرونة) على الشعور بالاغتراب الوظيفي من خلال بعد العزلة الاجتماعية واللامعنى وذلك من وجهة نظر منسوبي المستشفى الممارسين للعمل عن بعد؟

أهمية الدراسة:

يتطلع الباحث بأن تكون هذه الدراسة ذات نفع من الناحية النظرية والتطبيقية على النحو التالي:

من الناحية النظرية

- ردم الفجوة المعرفية في المكتبة العربية فيما يخص آثار العمل عن بعد على أهم الموارد الاستراتيجية للمنظمات (المورد البشري)، وذلك من خلال التعرف على أثر العمل عن بعد على متغيرين ذات أهمية بالغة في حياة الموظف وهما جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي والتي لم يُتطرق لها من قبل في الدراسات العربية
- رافد إلى الأبحاث والدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد في المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة السعودية بشكل خاص وذلك نظراً لأن الأبحاث والدراسات التي تناولت التعرف على آثار العمل عن بعد على المورد البشري لاتزال محدوده
- رافد كذلك إلى الأبحاث والدراسات المتعلقة بموضوعين إداريين في غاية الأهمية في أدبيات الإدارة وهما جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي
- الإسهام في تغذية مسارات بحثية مستقبلاً بشأن آثار العمل عن بعد على العديد من الجوانب التنظيمية الأخرى

من الناحية التطبيقية

- يأمل الباحث بأن تساعد نتائج وتوصيات الدراسة المنظمات الحكومية والخاصة على الوجه العموم و مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة على وجه الخصوص في تقديم خلفية علمية تساعد متخذي القرارات في تبني الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الفائدة القصوى من نمط العمل عن بعد، وتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية، وتقادي انتشار مشاعر الاغتراب الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- معرفة اتجاهات منسوبي المستشفى الممارسين للعمل عن بعد نحو تجربتهم لنمط العمل عن بعد
- معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لمنسوبي المستشفى الممارسين للعمل عن بعد
- التعرف على مستوى مشاعر الاغتراب الوظيفي لمنسوبي المستشفى الممارسين للعمل عن بعد
- الكشف عن أثر العمل عن بعد على جودة الحياة الوظيفية لمنسوبي المستشفى الممارسين للعمل عن بعد
- الكشف عن مدى علاقة العمل عن بعد بشعور منسوبي المستشفى الممارسين للعمل عن بعد بالاغتراب الوظيفي

- الخروج بتوصيات من شأنها أن تساعد متخذو القرارات في تبني الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الفائدة القصوى من نمط العمل عن بعد وتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية وتفاذي/أو الحد من انتشار مشاعر الاغتراب الوظيفي

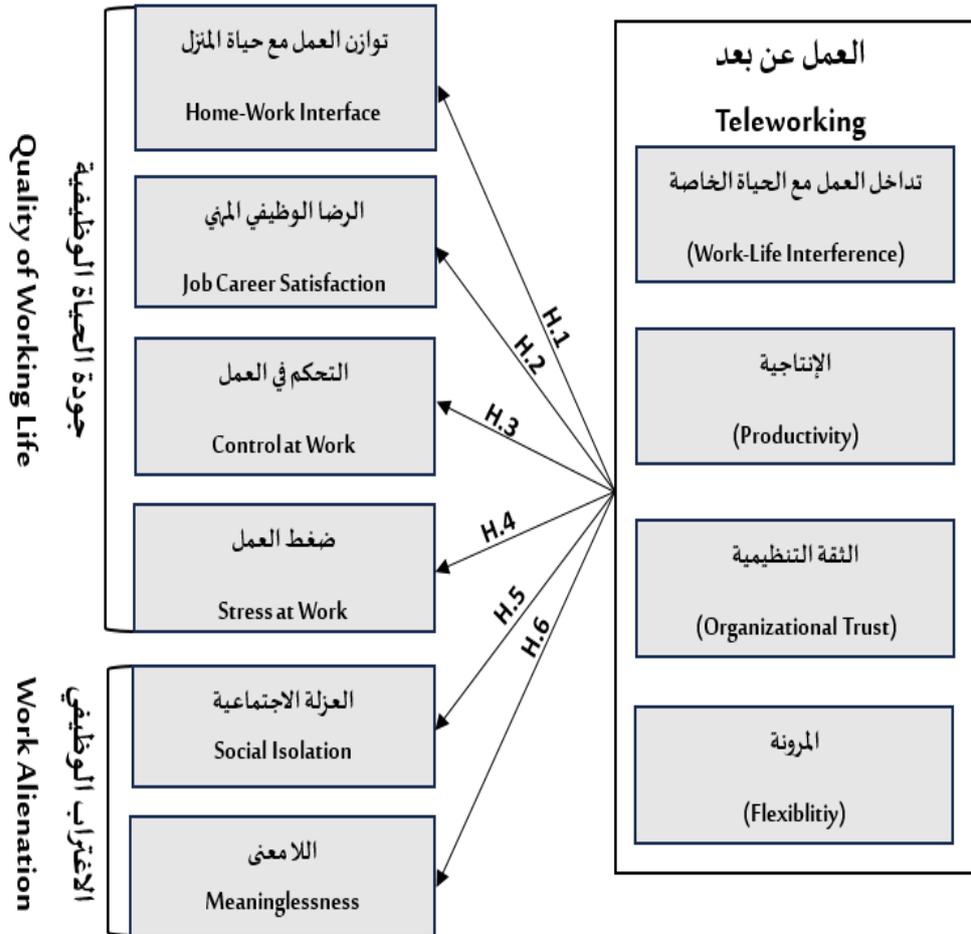
فرضيات الدراسة:

ولغرض الإجابة بشكل مستفيض على أسئلة الدراسة المذكورة آنفاً في مشكلة الدراسة فإننا يمكن صياغة فرضياتها على النحو التالي:

- الفرضية الأولى (H.1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (توازن العمل مع حياة المنزل)
- الفرضية الثانية (H.2): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (الرضا الوظيفي المهني)
- الفرضية الثالثة (H.3): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (التحكم في العمل)
- الفرضية الرابعة (H.4): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (ضغط العمل)
- الفرضية الخامسة (H.5): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعده (العزلة الاجتماعية)
- الفرضية السادسة (H.6): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعده (اللامعنى)

ويظهر الشكل أدناه نموذج الدراسة والذي تم أعداده بالاعتماد على الدراسات السابقة.

شكل رقم (1)



جدول رقم (2)

مراجع أبعاد المتغير المستقل والمتغيرين التابعين

م	المتغير	المراجع
1	العمل عن بعد	(Grant et al, 2019)، (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2022).
2	جودة الحياة الوظيفية	(Easton & Laar, 2018)
3	الاغتراب الوظيفي	(Bucher et al, 2021)، (Golden, Veiga, & Dino, 2008)، (Mottaz,)، (1981)

مصطلحات الدراسة:

تستعرض الدراسة في هذه القسم تعريفاً لمصطلحات الدراسة المتعلقة بالمتغير المستقل (العمل عن بعد) بأبعاده المختارة، وثانياً مصطلحات المتغير التابع الأول (جودة الحياة الوظيفية) وأبعاده المختارة، وأخيراً مصطلحات المتغير التابع الثاني (الاغتراب الوظيفي) وأبعاده المختارة.

العمل عن بعد (Telework): "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل الهواتف الذكية والحواسيب اللوحية، والحواسيب المحمولة، والحواسيب المكتبية، للعمل الذي ينفذ خارج مقر صاحب العمل" (منظمة العمل الدولية، 2020).

- **تداخل العمل مع الحياة الخاصة (Work-life interference):** قدرة العامل عن بعد على دمج متطلبات العمل والحياة الخاصة بفعالية، والتبديل بين الأدوار المختلفة وإدارة الحدود بين أنشطة العمل والأنشطة الخاصة (Grant et al, 2019)
- **الإنتاجية (Productivity):** المهارات والقدرات وإدارة الذات المطلوبة من الموظف الذي يعمل عن بعد لضمان تحقيق أهداف الأداء (Grant et al, 2019)
- **الثقة التنظيمية (Organizational trust):** علاقة الموظف مع مديره ومستوى الاستقلالية التي يشعر بها أثناء العمل عن بعد (Grant et al, 2019)
- **المرونة (Flexibility):** مرونة ساعات العمل من حيث الوقت والكيفية والمكان التي ينجز فيها العمل (Grant et al, 2019)

جودة الحياة الوظيفية (Quality of Working Life): "الإجراءات و/أو الظروف و/أو العمليات التي توفر للعاملين مناخاً حياتياً مريحاً سواء داخل أماكن وأوقات العمل أو خارجها، مما يشبع احتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات" (الدمرداش، 2018).

- **توازن العمل مع حياة المنزل (Work-Home Interface):** مدى اعتقاد الموظف بأن منظمته تتفهم وتحاول مساعدته في التعامل مع ضغوطه خارج العمل (Simon & Laar, 2018).
- **الرضا الوظيفي المهني (Job & Career Satisfaction):** مدى تقييم الموظف بأن عمله يوفر له الشعور بالإنجاز، و تحقيق الذات، وإطلاق الإمكانيات. تتأثر هذه الأمور بوضوح الدور الوظيفي وأهدافه، والتقدير والمكافآت، والتطوير المهني، والاحتياجات التدريبية (Simon & Laar, 2018).
- **التحكم في العمل (Control at Work):** المستوى الذي يشعر الموظف بأنه مناسب للتحكم في بيئة العمل. يمكن ربط ذلك بجوانب مختلفة في العمل، بما في ذلك الفرصة للمساهمة في عملية اتخاذ القرارات (Simon & Laar, 2018).
- **ضغط العمل (Stress at Work):** مدى رؤية الموظف لضغط و احتياجات العمل على أنها مقبولة وليست زائدة أو مجهدة (Simon & Laar, 2018).

الاغتراب الوظيفي (Work Alienation): "ظاهرة سلبية تنتاب العامل أثناء العمل وتجعله يفقد الانتماء بالوظيفية التي يعمل بها ويشعر بالعزلة، وعدم الارتباط بعمله وبالأخرين" (عبدالسلام، 2000)

- **العزلة الاجتماعية (Social Isolation):** هي حالة ذهنية أو اعتقاد بأن الشخص يفقد التواصل مع الزملاء في مكان العمل. قد يتولد هذا الشعور لدى الفرد عند البعد عن الأنشطة والاجتماعات التي يمكن أن تعزز مسيرته المهنية، وإفتراده لفرص التطوير، وشعوره بالعزلة، وإفتراده للتواصل وجهاً لوجه مع زملاء عمله وإفتراده كذلك لدعمهم العاطفي (Golden, Veiga, & Dino, 2008).
- **اللامعنى (Meaninglessnes):** نظر الفرد لعمله بأنه لا يسهم بشكل هام في سير العمل، عدم قدرة الفرد على فهم ارتباط دوره الوظيفي مع الآخرين ومدى مساهمته في سير العمل بشكل كلي (Mottaz, 1981).

ثانياً/الإطار النظري والدراسات السابقة:

المبحث الأول: العمل عن بعد (Teleworking)

نشأة العمل عن بعد:

أثناء فترة الثورة الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية، كانت مركزية مكان العمل أمر ضروري للفاعلية حيث كان أغلبية القوى العاملة يذهبون إلى مقار أعمالهم سواء مكاتب أو مصانع لتأدية واجباتهم الوظيفية، وفي الخمسينات الميلادية، نشأة فكرة الاتصالات السلوكية واللاسلكية نتيجة للابتكارات في تقنية الحاسب والاتصالات آنذاك وظهرت التوقعات بإمكانية أداء العمل باستخدام التقنية من أماكن غير مكان العمل التقليدي (Waters, 2022). وفي السبعينات الميلادية، ومع بدء ثورة المعلومات (الرشيد، 2006) كانت ولادة مفهوم العمل عن بعد في الولايات المتحدة الأمريكية (luo, 2015) على يد السيد جاك نيلز¹ حيث قدم هذا المفهوم كحل لمشكلة الإختناق المروري الناتجة عن تنقل العاملين بمركباتهم في شوارع لوس أنجلوس إلى مقار أعمالهم حيث كان أغلبهم يذهبون إلى مكاتب وليس مصانع أو أماكن عمل تتوجب حضور العامل لتأدية الأعمال المناطة إليهم، وقد سعى لنشر هذا المفهوم من خلال عمله كمدير للبحوث المتعددة التخصصات في جامعة جنوب كاليفورنيا (Berthiaume, 2020). وقد كان مصطلح العمل عن بعد في تلك الفترة يستخدم "لدلالة على العمل بعيداً عن المكتب باستخدام الاتصالات الهاتفية كبديل عن التواجد الجسدي الفعلي" (البخيتي والسحيمي، 2022). يستنتج من ذلك بأن مفهوم وتطبيق العمل عن بعد نشأ قبل ظهور الشبكة العالمية.

مفهوم العمل عن بعد:

قبل البدء بتعريف العمل عن بعد، فإنه من الجدير بالذكر أن المصطلحات الإنجليزية التي تعبر عن العمل عن بعد متعددة ومن أشهرها (Telework)، (Telcommuting)، (Remote E-Work)، (Agile Work)، (Work from home)، (Virtual Work) ورغم أن هذه المصطلحات تعني العمل عن بعد باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات خارج مقر صاحب العمل في العموم إلا هناك فروقات في التطبيق، وسنركز في هذا البحث على المصطلح الإنجليزي (Telework) حيث أنه يتوافق مع المقصود من العمل عن بعد في هذه الدراسة.

¹ يعتبر السيد جاك نيلز أول من مارس العمل عن بعد وقد أطلق عليه لقب "أبو المسافات البعيدة" وقد أسس أول منظمة تمارس العمل عن بعد وألف العديد من الكتب في هذا الشأن (موسى، 2022)

المصطلح الإنجليزي (Telework) ذات أصل يوناني يتكون من مقطعين (telou) ومقابلها في اللغة الإنجليزية (Distance) وتعني البعد، وكلمة (tripalliare) ومقابلها في اللغة الانجليزية (Work) وتعني العمل (Vut & Türkes, 2022)، وباجتماع الكلمتين تعني العمل عن بعد (Türkes & Vut, 2022).

ووفقاً لما ذكرته منظمة العمل الدولية في إصدارها المعنون (COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work) بشأن هذا المصطلح، فإن تعريفه تشغيلياً يختلف بشكل طفيف بين الدول، ويعتمد ذلك على عنصرين. أولاً: مكان العمل الذي يؤدي فيه العمل بشكل كامل أو جزئي خارج مكان العمل التقليدي. ثانياً: استخدام الأجهزة الإلكترونية الشخصية كجهاز الحاسب، أو الهاتف (خلوي أو أرضي)، أو الأجهزة اللوحية لأداء العمل وهذا العنصر يتطلب أن يكون الجزء الهام لأداء العمل (منظمة العمل الدولية، 2020). يستنتج من ذلك، بأن أي عمل يؤدي من المنزل أو أي مكان آخر لا يستخدم فيه تقنية المعلومات لا يعتبر عمل عن بعد. وفيما يلي، يورد الباحث أدناه مجموعة من التعريفات التي تناولت العمل عن بعد (Telework):

- ذكرت منظمة العمل الدولية في إصدارها المعنون (العمل من المنزل: من الخفاء إلى العمل اللائق)، بأن العمل عن بعد: "يشير إلى العمال الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء عملهم عن بعد ... يقتصر مفهوم العمل عن بعد على الذين يعملون في منزلهم (أو مكان آخر من اختيارهم) على أساس منتظم أو دائم" (منظمة العمل الدولية، 2021)
- كما وأوردت منظمة العمل الدولية في إصدارها المعنون (العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها) تعريف العمل عن بعد بأنه: "استخدام تكنولوجيا المعلومات واتصالات، مثل الهواتف الذكية والحواسيب اللوحية، والحواسيب المحمولة، والحواسيب المكتبية، للعمل الذي ينفذ خارج مقر صاحب العمل" (منظمة العمل الدولية، 2020).
- وحسب الدليل الإجرائي للعمل عن بعد والصادر من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية: "أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات" (منصة العمل عن بعد).
- وحسب اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية والصادرة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمحدثة في عام 2022: "أداء الموظف لواجباته ومسؤولياته الوظيفية خارج مقر عمل حكومي باستخدام الأنظمة الإلكترونية". (الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)

ومما سبق ذكره، فإن العمل عن بعد له عدة أبعاد: 1- مكان العمل، 2- استخدام تقنيات المعلومات (وهو الجزء الجوهرى للعمل عن بعد)، 3- الزمن، 4- طبيعة العلاقة التعاقدية بين العامل عن بعد و صاحب العمل (Luo, 2015).

أبعاد العمل عن بعد:

وباستطلاع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت العمل عن بعد، فإن الأبعاد تركزت غالباً في الموازنة بين العمل مع الحياة، وتكنولوجيا المعلومات، والإنتاجية، والمرونة، والمهارات حسب دراسة (الصميدعي والعمرى، 2017).

اعتمدت هذه الدراسة في تحديد أبعاد العمل عن بعد على مقياس (E-Work Life Scale) المطور من قبل (Grant et al, 2019) والمعدل من قبل (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2022) لتقييم تجربة العمل عن بعد من خلال أربع مجالات: 1-

تداخل العمل مع الحياة الخاصة (Work-life Interference)، 2- الإنتاجية (Productivity)، 3- الثقة التنظيمية (Organizational Trust)، 4- المرونة (Flexibility)، وتصميم المقياس قابل للتطبيق في العديد من السياقات التنظيمية وقد تم توظيفه من قبل الباحثين والممارسين في المجال.

ونظراً لنمو ترتيبات العمل عن بعد الناتجة عن الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا في أغراض العمل ولعدم وجود مقاييس قوية في هذا المجال، جاء تطوير هذا المقياس في نسخته الأصلية من قبل (Grant et al, 2019) بناءً على المعلومات و النتائج النوعية لدراسة (Grant et al, 2013)، المتعلقة بالعوامل النفسية المؤثرة في العاملين عن بعد. أحتوى المقياس الأصلي في صورته النهائية من (17) فقرة موزعة على المجالات المذكورة آنفاً وقد أظهرت نتائج الدراسة اعتمادية المقياس لتجربة العمل عن بعد، كما وأظهرت نتائج الدراسة ارتباط المجالات الأربعة بصحة الفرد (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2022).

وجاءت دراسة (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2022) لإجراء مزيد من المراجعة والتحقق من المقياس الأصلي حيث تم تطبيق بعض التعديلات عليه وذلك بإضافة وإعادة صياغة عدد من الفقرات بناءً على المقابلات التي أجروها (Charalampous et al., 2021) مع (40) عامل عن بعد وذلك لتغطية عدد من العوامل الأخرى التي تتعلق بتجربة العمل عن بعد والتي لم تُضمن في المقياس الأصلي، حيث أصبح مجموع عبارات المقياس (20) عبارة في الشكل النهائي موزعة على المجالات المذكورة آنفاً، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عيّنتين، الأولى قوامها (399) والثانية قوامها (366) عامل عن بعد في بريطانيا وقد أظهرت نتائج الدراسة مصداقية وثبات المقياس المعدل وفيما يلي تعرض الدراسة وصفاً لمجالات المقياس الأربعة:

المجال الأول/ التعارض بين العمل والحياة الشخصية (Work-life Interference): يتعلق هذا البعد بقدرة العامل عن بعد على دمج متطلبات العمل والحياة الشخصية بفعالية، والتبديل بين الأدوار المختلفة وإدارة الحدود بين أنشطة العمل والأنشطة الشخصية (Grant et al, 2019). يوفر الوقت الذي يقضيه الموظف في التنقل للعمل أو الالتزامات الشخصية مما يقلل معه تضارب العمل مع الحياة، كما وأن مرونة إنجاز المهام خلال العمل عن بعد، يتيح قضاء المزيد من الوقت مع العائلة، وإكمال المهام في وقت لاحق من اليوم. ومن جهة أخرى، فإن زيادة سهولة اختراق الحواجز بين العمل والحياة الشخصية يهدد توازن العمل مع الحياة (Work-life Balance)، وقد لوحظ هذا خلال أزمة كوفيد-19، وذلك على افتراض بأن الموظف متاح بشكل دائم حتى خارج أوقات العمل الاعتيادية (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2022).

المجال الثاني/ الإنتاجية (Productivity): يتعلق هذا البعد بالمهارات والقدرات وإدارة الذات المطلوبة من الموظف الذي يعمل عن بعد لضمان تحقيق أهداف الأداء (Grant et al, 2019). العمل عن بعد يقلل الانقطاعات التي تحصل للموظف أثناء عمله في المكتب، مما يزيد معه الفرصة لتركيز أكثر على أداء الواجبات الوظيفية خصوصاً تلك التي يحتاج معها التركيز كالكتابة، ولكن قد تقل معه الرغبة في العمل الجماعي والمهام الإبداعية. من المهارات التي ينبغي أن يعمل عليها الموظفون في هذا الشأن، القدرة على تقليل ما يسمى بالتشتت الإلكتروني (e-distractions) كإشعارات البريد الإلكتروني، والاتصالات، والرسائل النصية. تجدر الإشارة بأن درجة اعتمادية الأفراد على زملائهم لإكمال مهامهم قد يؤثر على مدى استفادتهم من العمل عن بعد. بالإضافة إلى ذلك، فإن استخدام التكنولوجيا، وهو الجزء الأهم في العمل عن بعد، قد يؤثر سلباً على الإنتاجية حيث يسبب ما يعرف "بالإجهاد التقني" (Technostress)، وذلك ما يعانيه العاملون عن بعد من صعوبة الانقطاع عن العمل حيث أنه متاحون على مدار اليوم (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2022).

المجال الثالث/الثقة التنظيمية (Organizational Trust): يتعلق هذا البعد بعلاقة الموظف مع مديره ومستوى الاستقلالية التي يشعر بها أثناء العمل عن بعد (Grant et al, 2019)، والثقة وسيلة تدفع الموظف ليكون أكثر التزاماً وتدفعه لبذل جهد أكثر، والثقة تعتبر الجانب الأهم لنجاح تجربة العمل عن بعد. عندما يشعر الموظف بالثقة، تتولد لديه مشاعر إيجابية (كالفخر، والامتنان، والرضا)، وعلى العكس فعندما يشعر الموظف بعدم الثقة فذلك يولد لديهم الشعور بالندم مما سيقوم معه الموظف بالعمل لساعات أكثر. في سياق العمل عن بعد حيث لا يتواجد الموظف جسدياً، فإن المدراء مطالبون بتغيير الطريقة التي يديرون بها العاملين عن بعد وذلك من خلال الثقة، و وضع مقاييس مرتبطة بالنتائج عند تقييم أدائهم، والثقة تصنف كمورد من خلاله يمكن أن تستخدم لتقليل التوتر الذي قد يواجهونه الموظفون أثناء العمل عن بعد (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2022).

المجال الرابع/المرونة (Flexibility): يتعلق هذا البعد بمرونة ساعات العمل من حيث الوقت والكيفية والمكان التي ينجز فيها العمل (Grant et al, 2019). والمرونة تزيد من الرضا الوظيفي، والالتزام والولاء، وزيادة معدل الحفاظ على الموظفين واندماجهم، وكذلك رفاه الموظف. المرونة تسمح للموظف التكيف مع الالتزامات الشخصية والحياتية بشكل أفضل مما يقلل معه التوتر والإرهاق العاطفي (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2022).

المبحث الثاني: جودة الحياة الوظيفية (Quality of Working Life)

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعددت الآراء حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية بحسب المنظور الذي ينظر له من قبل الباحثين. وقد كان أول ظهور لاستخدام هذا المصطلح في عام 1960، ومنذ ذلك الحين لا يوجد إجماع لتعريف هذا المصطلح بشكل دقيق (Easton & Laar, 2013).

فقد عُرفت بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (الشنطي، 2016)

وقد عُرفت من قبل (شميلان، 2019) بأنها مجموعات العمليات المترابطة، والتي من شأنها إكساب العمل الوظيفي درجة عالية من النجاح والإتقان، من خلال عدة أبعاد، يعد أبرزها ما يتعلق بالرضا المهني، والمشاركة في العمل، والتحفيز، والسلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة، وتطوير القدرات، من أجل الوصول إلى الاستفادة المثلى للمؤسسات والمنظمات الحكومية "

وحسب (الحمداني والخولاني، 2018) بأنها " مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين معها وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرار وصيانة حياتهم في العمل".

وحسب (الدمرداش، 2018): "الإجراءات و/أو الظروف و/أو العمليات التي توفر للعاملين مناخاً حياتياً مريحاً سواء داخل أماكن وأوقات العمل أو خارجها، مما يشبع احتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات".

أبعاد جودة الحياة الوظيفية (Quality of Working Life)

وباستطلاع العديد من الدراسات السابقة، لم يكن هناك اتفاق بين الباحثين على الأبعاد التي من خلالها يتم قياس جودة الحياة الوظيفية، فقد نوه عن ذلك (بن شميلان، 2019) في دراسته "... ثم قام كل باحث بتحديد الأبعاد بناءً على طبيعة بحثه وتفضيله لبعض الأبحاث دون الأخرى". وكذلك (الهداب والمخلافي، 2020) حيث ذكروا في دراستهما بأنه قد "تباين الباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية فلم يتم الاتفاق بشكل كامل على أبعاد محددة لهذا المفهوم".

في هذه الدراسة تم الاعتماد على مقياس جودة الحياة الوظيفية المطور من قبل (Simon & Laar, 2018) والمتضمن ستة (6) مقاييس فرعية لتقييم تجربة العمل في أوسع معنى لها والمتمثلة في الرفاهية في العمل (General Well Bing)، والتوازن بين العمل وحياة المنزل (Home-work Interface) الرضا الوظيفي المهني (Job Career Satisfaction)، التحكم في العمل (Control at Work)، وضغط العمل (Work Stress)، وظروف العمل (Work Conditions)، وقد تم استخدام المقياس من قبل مجموعة واسعة من المؤسسات الأكاديمية والصحية وغيرها في بريطانيا، كما ويتوفر المقياس من أكثر من (10) لغات وتم استخدامه في أكثر من (50) دولة. وقد أختار الباحث في هذه الدراسة الأبعاد التالية حيث يفترض بأنها من أكثر عناصر جودة الحياة الوظيفية تأثراً بنمط العمل عن بعد:

- **التوازن بين العمل وحياة المنزل (Home-Work Interface):** يتعلق هذا البعد بمدى اعتقاد الموظف بأن منظمته تتفهم وتحاول مساعدته في التعامل مع ضغوطه خارج العمل (مدى دعم صاحب العمل لحياة الموظف المنزلية). يعكس مع يعرف أيضاً بصراع العمل والأسرة، ويبرز أهمية تحقيق التوازن بين متطلبات المنزل والعمل (Simon & Laar, 2018).
- **الرضا الوظيفي المهني (Job Career Satisfaction):** يتعلق هذا البعد بمدى ارتياح الموظف لعمله والافاق المتاحة له. كيفية تقييم الموظف لهذا البعد يرتبط بمدى شعوره بأن عمله يوفر له الشعور بالإنجاز، و تحقيق الذات، وإطلاق الإمكانيات. تتأثر هذه الأمور بوضوح الدور الوظيفي وأهدافه، والتقدير والمكافآت، والتطوير المهني، والاحتياجات التدريبية (Simon & Laar, 2018).
- **التحكم في العمل (Control at Work):** المستوى الذي يشعر الموظف بأنه مناسب للتحكم في بيئة العمل. يمكن ربط ذلك بجوانب مختلفة في العمل، بما في ذلك الفرصة للمساهمة في عملية اتخاذ القرارات (Simon & Laar, 2018).
- **ضغط العمل (Work Stress):** يتعلق هذا البعد بمدى رؤية الموظف لضغط و احتياجات العمل على أنها مقبولة وليست زائدة أو مجهد (Simon & Laar, 2018).

المبحث الثالث: الاغتراب الوظيفي (Work Alienation)

مفهوم الاغتراب الوظيفي:

"ظهر الاغتراب كمفهوم اداري على يد ماكس فيبر عندما تحدث عن الاغتراب والتنظيم البيروقراطي، ليعطي المفهوم بعداً ادراياً" (البيحيائية وآخرون، 2020)، "ويعتبر سيمون من أوائل علماء الاجتماع الذين نقلوا الاغتراب من المفاهيم إلى الأبعاد وهي: العجز و انعدام القوة، اللامعنى، العزلة الاجتماعية، اللامعيارية، الاغتراب عن تحقيق الذات" (الصلال والشايع، 2021).

وقد تعددت التعريفات التي تناولت الاغتراب الوظيفي، فقد عرفها (عبدالسلام، 2000) بأنها: "ظاهرة سلبية تنتاب العامل أثناء العمل وتجعله يفقد الانتماء بالوظيفية التي يعمل بها ويشعر بالعزلة، وعدم الارتباط بعمله وبالآخرين".

وحسب المنصة الإلكترونية العربية لهارفارد بنزس ريفيو: "ظاهر تتأى بالموظفين عن وظائفهم، وتسبب حالة من العزلة وخيبة الأمل وشعور بالانفصال عن بيئة العمل وانخفاض الولاء للشركة، ويحدث عادة عندما يفقد الموظف استقلالته، ويعجز عن فهم دوره بين الآخرين في العمل، وطرق انجاز هذا الدور، ومسار العمل المستقبلي، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض حاد في الإنتاجية، وببطء تقدم العمل" (المنصة الإلكترونية العربية لهارفارد بنزس ريفيو).

ومن التعريفات كذلك: "شعور ينتاب الموظف عند تأديته لعمل متخصص بمعزل وبدون مشاركة العاملين الآخرين بناء على أساليب تقسيم العمل أو بسبب الإستخدام المكثف للحاسبات الآلية" (عبدالسلام، 2000).

أبعاد الاغتراب الوظيفي:

وباستطلاع أدبيات الاغتراب الوظيفي في الدراسات السابقة²، فإن هناك اتفاق على أن الشعور بالاغتراب الوظيفي يكون من خلال ما حدده عالم الاجتماع سيمون، وذلك من خلال خمسة أبعاد وهي: 1- العزلة الاجتماعية، 2- العجز 3- اللامعنى 4- اغتراب الذات 5- اللامعيارية. وفيما يلي وصفاً للأبعاد المختارة في هذه الدراسة العزلة الاجتماعية و اللامعنى حيث أن الباحثان يفترضان بأن الموظف يعترضه شعور الاغتراب الوظيفي من خلال هذين البعدين أثناء العمل عن بعد:

• **العزلة الاجتماعية (Social Isolation):** هي حالة ذهنية أو اعتقاد بأن الشخص يفقد التواصل مع الزملاء في مكان العمل. قد يتولد هذا الشعور عند البعد عن فعاليات واجتماعات العمل التي قد تسهم في تقدمه المهني، وانفصاده لتواصل المباشر (وجهاً لوجه) مع زملاء العمل ودعمهم العاطفي وفرصة أن يكون له مرشد مهني (Golden, Veiga, & Dino, 2008)، وقد ذكرت دراسة (إبراهيم وآخرون، 2020) بأن "المنظمات التي يكون عملها خلال الشبكة الإلكترونية (Online) فيمكن تقييم العزلة من حيث المسافة المادية والاتصالات، وتبادل المعلومات ... والمصدر الرئيسي للعزلة ناتج عن المسافة المادية من الموقع المركزي للمنظمة وعندما لا يكون الأفراد موجودين في نفس المكان، ويتم فصلهم مادياً، مما يمثل تحدياً لتنسيق والتنشئة الاجتماعية" كما استخلصت هذه الدراسة كذلك بشأن العزلة الاجتماعية بأنه "إحساس الفرد بالوحدة وابتعاده عن العلاقات الاجتماعية التي تسود مكان العمل، وهي حالة شعور الفرد بعدم الانتماء إلى العمل والشعور بالوحدة والفراغ النفسي والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة والبعد عن الأفراد الموجود بينهم".

• **اللامعنى (Meaninglessness):** يشير هذا البعد إلى الإشكالية من ناحية المدخلات (العبد، 2023). نظر الفرد لعمله بأنه لا يسهم بشكل هام في سير العمل، عدم قدرة الفرد على فهم ارتباط دوره الوظيفي مع الآخرين ومدى مساهمته في سير العمل بشكل كلي (Mottaz, 1981). يبدأ الشعور بذلك عندما يدرك أفراد المنظمة بأن أدوارهم الفردية لا تتكامل مع النظام الكلي لأهداف المنظمة، عندما يكتفي أفراد المنظمة، أثناء عملهم، بمعرفة مهامهم المتخصصة دون أن يعرفوا مهام الآخرين من موظفين أو أقسام أو كيفية إسهام عملهم في منتج المنظمة، الشعور بفقدان الهدف والوظيفة (Shepard, 1972). "يشعر

² (الصلال والشايح، 2021)، (Bucher el del, 2021)، (إبراهيم وآخرون 2020)، ودراسة (العبد، 2020)، (إبراهيم، 2015)، (عبدالسلام، 2000)

الموظفون بانعدام المعنى إذا كانت المهام التي يؤديها ضيقة النطاق ومملة وروتينية ولا يوجد فيها أي نوع من التحدي ومنفصلة عن أنشطة العمل الأخرى، عندئذ سيُشعر الموظفون بأن مساهمتهم في العمل لأمعنى لها... (العبد، 2023).

الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

أولاً/ الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد (المتغير المستقل)

الدراسة الأولى: دراسة (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2022) بعنوان "Getting the measure of remote e-working: a revision and further validation of the E-work life scale"

هدفت هذه الدراسة لمراجعة المقياس الذي تم تطويره من قبل (Grant et al, 2019) لقياس تجربة العمل عن بعد من خلال أربعة مجالات رئيسية: تداخل العمل مع الحياة الخاصة، الإنتاجية، الثقة التنظيمية، المرونة وذلك بتعديل صياغة بعض الفقرات وإضافة بعض الفقرات للمقياس لتغطية عدد من الجوانب الإضافية المتعلقة بالعمل عن بعد وذلك على ضوء المقابلات التي أجراها الباحث مع (40) عامل عن بعد، ولقد تم التطبيق على عيّنتين من العاملين عن بعد في بريطانيا (العينة الأولى: 399، العينة الثانية 366) وأثبتت النتائج مصداقية وثبات المقياس المعدل والمكون في صورته النهائية من (20) فقرة موزعة على المجالات الأربع.

الدراسة الثانية: دراسة (الغامدي وآخرون، 2023) بعنوان "العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-19 من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول".

حيث هدفت إلى التعرف على التحديات التي واجهها القطاع العام خلال جائحة كوفيد-19 من وجهة نظر الموظفين الحكوميين وأبرز الإيجابيات والسلبيات للعمل عن بعد والحلول المقترحة لإنجاح هذا النمط من العمل خلال الجائحة وبعدها باستخدام المنهج الوصفي المسحي حيث استخدمت استبانة لقياس اتجاه العينة حول هذه المحاور الأربعة على عينة قوامها (544) مفردة من الموظفين الحكوميين، وأسفرت النتائج بموافقة أفراد العينة على عدد من التحديات التي يواجهها الموظف الحكومي من أبرزها عدم توفير أجهزة الحواسيب المحمولة للموظفين، مطالبة الموظف بالعمل في كل الأوقات، الغموض وعدم وضوح أنظمة قياس الأداء والمتابعة، ومن أبرزت الإيجابيات توفير المصاريف والوقت والجهد المرتبطة بالتنقل من وإلى مقرات العمل، الخروج عن النمطية، حرية اختيار مكان العمل، أما أبرز السلبيات كانت قلة النشاط البدني، سوء الفهم بين زملاء العمل نظراً لفقدان لغة الجسد، العزلة الاجتماعية، صعوبة الالتزام بساعات العمل الرسمية، ومن أهم توصياتها ضرورة سن أنظمة وتشريعات تنظم آلية العمل عن بعد وتصميم برامج لتطوير الموارد البشرية في مجال العمل عن بعد.

الدراسة الثالثة: دراسة (Lu & Zhuang, 2023)، بعنوان "Can Teleworking Improve Worker's Job Satisfaction? Exploring the Roles of Genders & Emotional Well-Being"

حيث هدفت إلى مقارنة استمتاع العاملين بالعمل في بيئة العمل التقليدية وأثناء العمل عن بعد وعلى كذلك الرضا الوظيفي بناءً على وجهة نظر الجنسين حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها (930) مفردة في بريطانيا، وأسفرت نتائج الدراسة حصول الذكور من عينة البحث على مستويات أعلى من الاستمتاع خلال العمل عن بعد وكذلك الرضا الوظيفي، على

عكس الإناث والتي جاءت النتائج باستمتاعهم في بيئة العمل التقليدية أكثر من بيئة العمل عن بعد، وجاءت توصيتها بأن هناك حاجة إلى تعزيز الرفاهية العاطفية في سياسات سوق العمل المستقبلية.

الدراسة الرابعة: دراسة (شحادة، 2022) بعنوان "أثر استراتيجية العمل عن بعد على جودة الحياة العملية أثناء جائحة كوفيد-19" دراسة حالة شركة اتصالات أورانج الأردنية"

حيث هدفت على التعرف إلى أثر استراتيجية العمل عن بعد على جودة الحياة العملية أثناء جائحة كوفيد-19 في شركة اتصالات أورانج الأردنية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها (300) مفردة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود أثر كبير (79%) لاستراتيجية العمل عن بعد على جودة الحياة العملية بجميع أبعادها (الضغط النفسي، الجدول المرن، رضا الموظف، التوازن بين العمل والحياة) وكان الأثر الأكبر على بعد (التوازن بين العمل والحياة). (ملاحظة: الدراسة بالغة الإنجليزية).

الدراسة الخامسة: دراسة (موسى، 2022) بعنوان " العمل الاضطرابي عن بعد وأثره على الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية"

حيث هدفت إلى تحديد أثر العمل الاضطرابي عن بعد في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية بمصر باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها (377) مفردة، وأسفرت نتائجها عن وجود أثر سلبي للعمل الاضطرابي عن بعد في الصحة النفسية للعاملين، حيث يعاني (74.3%) منهم انخفاض في مستوى الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بعد، وجاءت أبرز توصياتها بتنظيم ندوات تثقيفية للعاملين تستهدف التعريف بماهية الصحة النفسية وزيادة وعيهم بكيفية الحفاظ على صحتهم النفسية وراحتهم ورفاهيتهم في مكان العمل بصفة عامة وفي مكان العمل الاضطرابي عن بعد بصفة خاصة.

الدراسة السادسة: دراسة (Grant et al, 2019) بعنوان " Construction and initial validation of E-Work Life "Scale to measure remote e-working"

حيث هدفت هذه الدراسة إلى تطوير مقياس لتجربة العمل عن بعد من خلال أربعة مجالات رئيسية: تداخل العمل مع الحياة الشخصية، والإنتاجية، والثقة التنظيمية، والمرونة وقد تكون المقياس في نسخته الأخيرة من (17) فقرة موزعة على هذه المجالات بناءً على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، وقد تكونت عينة الدراسة من (260) عامل عن بعد (65% منهم إناث) تراوحت أعمارهم بين 25 و 74، وقد أظهرت نتائج الدراسة اعتمادية المقياس لتجربة العمل عن بعد، كما وأظهرت نتائج الدراسة كذلك ارتباط مجالات المقياس بمقاييس صحة الفرد على عينة فرعية قوامها (119) عامل عن بعد.

الدراسة السابعة: دراسة (الصميدعي و العمري، 2017) بعنوان "أثر العمل عن بعد على أداء العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن"

حيث هدفت إلى قياس أثر العمل عن بعد بالأبعاد (الموازنة بين الحياة والعمل، الاتصال، تكنولوجيا المعلومات، المهارات) على أداء العاملين بالأبعاد (سرعة أداء العاملين، جودة أداء العاملين، دقة أداء العاملين، المعرفة بمتطلبات العمل) في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها

132 مفردة، وأسفرت النتائج عن وجود أثر هام للعمل عن بعد على أداء العاملين، وجاءت أهم توصياتها بضرورة التوجه نحو اعتماد مفهوم العمل عن بعد ومراعاة أبعاده الواردة في الدراسة الحالية وهي (الموازنة بين الحياة والعمل، الاتصال، تكنولوجيا المعلومات، والمهارات) لما لها من أثر في تحسين أداء العاملين بصورة شاملة.

الدراسة الثامنة: دراسة (العومر، والصمادي، 2021) بعنوان "أثر العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا على أداء الكادر الأكاديمي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان/الأردن"

حيث هدفت إلى التعرف على أثر العمل عن بعد على أداء الكادر الأكاديمي في الجامعات الخاصة عمان/الأردن باستخدام المنهج الوصفي التحليلي أثناء جائحة كورونا، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينه قوامها (244)، وأظهرت النتائج عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على أداء الكادر الأكاديمي في ضوء جائحة كورونا، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها نشر الوعي بأهمية العمل عن بعد في وسائل الإعلام لما لهذا النمط من فوائد على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وضرورة تحسين البنية التحتية باستمرار لتكون مناسبة مع نظام العمل عن بعد، الاهتمام برفع مستوى العمل عن بعد لزيادة مستويات الكادر الأكاديمي وتطوير نظام فعال للأداء من ربط الإنجازات بالمكافآت والحوافز.

ثانياً/ الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية (المتغير التابع الأول)

الدراسة الأولى: دراسة (الهداب والمخلافي، 2020) بعنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض"

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي، والتعرف على مدى وجود فروق جوهرية في استجابات أفراد العينة نحو المتغيرين تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينه قوامها (390) مفردة، وأسفرت النتائج عن وجود تأثير جوهري نسبي لمتغير جودة الحياة الوظيفية و خاصة في أبعاده (ظروف العمل، التوازن بين العمل والمنزل، الرفاهية في العمل) على الاحتراق الوظيفي، وجاءت أهم توصياتها بضرورة تحقيق التوازن بين العمل والمنزل من خلال توفير عدد من التسهيلات ومنها العمل عن بعد و تعزيز دور الموظفين الإداريات في العمل من خلال مشاركتهن في القرارات التي تمس أعمالهن أو فيما يتعلق بمشكلات العمل وتقديم الخدمات للمستفيدين وإتاحة الفرصة لهن لإبداء مقترحاتهن، والأخذ بأرائهن، مما يشعرهن بدورهن الفعال والمسئول في النهوض بالمنظمة.

الدراسة الثانية: دراسة (بن شمیلان، 2019) بعنوان "كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين"

حيث هدفت إلى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي في المملكة، والتعرف على المتغيرات الشخصية المؤسسية، ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، و التعرف على أفضل الممارسات التي تقوم المؤسسات الحكومية بالمملكة بتطبيقها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وأثر ذلك على أداء العاملين فيها باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينه قوامها (482) مفردة، وأسفرت النتائج بأن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي يعوقه كثير من المعوقات وأنه توجد مشكلات خاصة ببيئة العمل تتمثل في سوء الأدرة، كيفية التعامل مع المرؤوسين، وجاءت أهم توصياتها بضرورة الاهتمام بالمناخ

الوظيفي الملائم للعمل، وضرورة الاهتمام بالجوانب المادية الخاصة بالموظف، والعناية بالجوانب النفسية الخاصة به، وحسن انتقاء القيادات الإدارية القادرة على استخدام استراتيجيات القيادة الفعالة والناجحة، وإعداد دورات تدريبية بشكل دوري للموظفين؛ لاطلاعهم على كل جديد في مجال عملهم.

الدراسة الثالثة: دراسة (Simon & Laar, 2018) بعنوان "User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life"

أحتوت هذه الدراسة على وصفاً مفصلاً للخلفية النظرية لمقياس جودة حياة العمل المطور من قبل فريق جودة الحياة العملية في جامعة بورتسموث في بريطانيا، وتكون المقياس من (21) فقرة موزعة على ستة مقياس فرعية، وقد أثبتت النتائج الإحصائية المستخدمة موثوقية المقياس من حيث الصدق والثبات لقياس جودة الحياة العملية، وقد تكونت العينة المستخدمة في الدراسة من (953)، وقد تم استخدام المقياس من قبل مجموعة واسعة من المؤسسات الأكاديمية والصحية وغيرها في بريطانيا، كما ويتوفر المقياس من أكثر من (10) لغات وتم استخدامه في أكثر من (50) دولة.

ثالثاً/ الدراسات المتعلقة بالاغتراب الوظيفي (المتغير التابع الثاني)

الدراسة الأولى: دراسة (Bucher el del, 2021)، بعنوان "Professionals, purpose seekers, and passers- through: How microworkers reconcile alienation and platform commitment through identity work"

وجاء من ضمن أهدافها فحص مشاعر الاغتراب بأبعاده (العجز، اللامعنى، المعيارية، عزلة الذات، العزلة الاجتماعية) لدى الأفراد الذين يؤدون المهام المنفصلة عن بعد (Microworkers) حسب الطلب على منصة (Amazon Mechanical Turk)، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد قام بالمشاركة في هذه الاستبانة (460) فرد، وأسفرت النتائج الكمية لهذه الدراسة عن وجود اغتراب في مثل هذه الأعمال الرقمية متمثلة في بعد اللامعنى وبعد عزلة الذات وبعد العزلة الاجتماعية.

الدراسة الثانية: دراسة (إبراهيم وآخرون، 2020)، بعنوان " الاغتراب الوظيفي وأثره في دوران العمل: الدور الوسيط لجودة حياة العمل: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية"

حيث هدفت إلى بيان أثر الاغتراب الوظيفي في دوران العمل عن طريق الدور الوسيط لجودة حياة العمل في الجامعات الخاصة الأردنية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها (560)، وأسفرت النتائج عن وجود أثر لجميع أبعاد الاغتراب الوظيفي في دوران العمل في الجامعات الخاصة في الأردن، وذلك من خلال دراسة أثر كل من المتغيرات بشكل منفرد، كذلك بينت النتائج أنه يوجد أثر للاغتراب الوظيفي في دوران العمل بوجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط، وجاءت أهم توصياتها بضرورة إدراك الجامعات الخاصة الأردنية لمدى خطورة الاغتراب الوظيفي على التزام الأفراد العاملين بالعمل في الجامعة وانتمائهم لها. كذلك العمل على الحد من معدل دوران العمل من خلال معالجة المشاكل التي تقع بين الإدارة والعاملين، وتحقيق الاستقرار الوظيفي والاجتماعي لهم عن طريق تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم المادية والوظيفية. بالإضافة إلى الحفاظ على مستويات جودة حياة العمل وتحسينها في الجامعات من خلال مراعاة أبعاد جودة حياة العمل.

الدراسة الثالثة: دراسة (Golden, Veiga, & Richard, 2008) بعنوان " The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face to Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter?"

حيث هدفت إلى فحص أثر العزلة المهنية على الأداء الوظيفي ونوايا ترك العمل عند العاملين عن بعد باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها (261)، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن العمل عن بعد يؤثر بشكل سلبي في الأداء الوظيفي بينما، على عكس توقع الباحثين، يخفض من نوايا ترك العمل، تزداد العزلة المهنية في وقت العمل عن بعد بينما تتخفض عند التواصل وجهاً لوجه.

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية و أوجه الإفادة منها

يبين الجدول رقم (3) أدناه أوجه الاتفاق والاختلاف وأوجه الإفادة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

جدول رقم (3)

الدراسات السابقة المتعلقة بالعمل عن بعد		
أوجه الاتفاق	أوجه الاختلاف	أوجه الإفادة
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة المتعلقة بالعمل عن بعد في منهج البحث وأداة الدراسة (الاستبانة). - اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (شحادة، 2022) في أحد أهدافها وهي معرفة أثر العمل عن بعد على جودة الحياة الوظيفية.	اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من ناحية الهدف الكلي ومجتمع الدراسة وبيئة التطبيق	- أفادة جميع الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للعمل عن بعد. - أفادة دراسة (Charalampous, Grant, & Tramontano, 2020) و دراسة (Grant et al, 2019) في صياغة عبارات الاستبانة لأبعاد متغير العمل عن بعد في هذه الدراسة
الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية		
أوجه الاتفاق	أوجه الاختلاف	أوجه الإفادة
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية في	اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من ناحية الهدف الكلي ومجتمع الدراسة وبيئة التطبيق،	- أفادة جميع الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية.

- أفادة (Simon & Laar, 2018) في صياغة فقرات الاستبانة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في هذه الدراسة.	باستثناء دراسة (Simon & Laar, 2018) فقد تم تطبيقها في مؤسسات صحية	منهج البحث وأداة الدراسة (الاستبانة).
الدراسات السابقة المتعلقة بالاغتراب الوظيفي		
أوجه الإفادة	أوجه الاختلاف	أوجه الاتفاق
- أفادة جميع الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري. - أفادة دراسة (Bucher el del, 2021) ودراسة (Golden, Veiga, & Richard, 2008) ودراسة (Mottaz, 1981) في صياغة فقرات الاستبانة لأبعاد الاغتراب الوظيفي في هذه الدراسة.	اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من ناحية الهدف الكلي ومجتمع الدراسة وبيئة التطبيق.	- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة المتعلقة بالاغتراب الوظيفي في منهج البحث وأداة الدراسة (الاستبانة). - اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Bucher el del, 2021) ودراسة (Golden, Veiga, & Richard, 2008) في أحد أهدافها

أبرز ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تفردت هذه الدراسة بما يلي:

- من ناحية المتغيرات: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر العمل عن بعد على متغيرين ذات أهمية تنظيمية بالغة لما لهما من تأثير في حياة المورد البشري وهما جودة الحياة الوظيفية والاغتراب الوظيفي والتي لم يجد الباحث -في حدود بحثه- دراسة عربية قد تناولت ذلك.
- من ناحية بيئة التطبيق ومجتمع الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تجربة العمل عن بعد في منظمة صحية والتي لم يجد الباحث في -حدود بحثه- دراسة عربية قد قامت بذلك.
- من ناحية الزمن: تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القلائل التي تناولت أثر استمرارية العمل عن بعد وذلك بعد جائحة كوفيد-19.

ثالثاً/منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة، فقد تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لتحليل خصائص عينة الدراسة، ومن خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف آراء عينة الدراسة على العبارات الواردة في الاستبانة للمتغيرات المستقلة والتابعة، وكذلك من خلال استخدام تحليل الانحدار الخطي للكشف عن أثر العمل عن بعد على جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من منسوبي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة من مختلف الإدارات والتخصصات الممارسين للعمل عن بعد خلال السنوات من 2020 وحتى الربع الأول من 2024 والمذكورة أعدادهم في الجدول رقم (4) أدناه، وذلك وفقاً لتقرير إدارة الموارد البشرية بالمستشفى.

جدول رقم (4)

عام 2020	عام 2021	عام 2022	عام 2023	عام 2024 (خلال الربع الأول)
781	394	346	272	123

وبأخذ متوسط الأعداد لسنوات من 2020 وحتى 2023، يصبح مجتمع البحث لهذه الدراسة مكون من (448) موظف.

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة لتمثيل مجتمع الدراسة قوامها (209) مفردة، وقد تم تقدير الحد الأدنى لحجم العينة باستخدام معادلة ريتشارد جايفر (Richard Geiger) أدناه وهي من المعادلات الشائعة لتحديد حجم العينات للمجتمع المعلوم، حيث تمثل حجم العينة، و (N) تمثل حجم المجتمع، و (d) نسبة الخطأ المقدرة (0.05)، و (z) تمثل نسبة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96.

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

وقد قدرت النتيجة بعد تطبيقها (207) مفردة مطلوبة لتأكد من دقة النتائج لإجراء التحليل الإحصائي وذلك عند مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 0.05.

مصادر جمع البيانات:

تم الاعتماد على جمع البيانات لغرض تحقيق أهداف الدراسة على المصدرين التاليين:

أولاً: المصادر الثانوية: حيث قام الباحث بجمع المعلومات الثانوية من خلال الكتب والدراسات السابقة والمقالات المتعلقة بالمتغيرات الخاصة بهذه الدراسة والمتوفرة في مصادر المعرفة العربية والأجنبية على شبكة الانترنت والتي ساعدت الباحث في إثراء الإطار النظري وتطوير الإطار المنهجي وتصميم أداة الاستبانة.

ثانياً: المصادر الأولية: حيث قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة اعتماداً على الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيراتها.

أداة الدراسة:

أستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الميدانية لما تتميز به هذه الأداة من مزايا، أبرزها إعطاء عينة الدراسة الوقت الكافي والخصوصية التامة للإجابة مما يزيد القابلية للمشاركة، ونظراً لأن مجتمع الدراسة متعدد الجنسيات، وحيث أن اللغة الإنجليزية هي لغة الأعمال الرسمية في الجهة المبحوثة، فقد تم تصميم الاستبانة باللغة الإنجليزية اعتماداً على المقاييس المستخدمة في الدراسات الأجنبية المذكورة في الجدول رقم (2) ³ والتي اثبتت درجات عالية من المصدقية والثبات، كما وقد تم تكييف العبارات المذكورة في هذه المقاييس لتناسب مع بيئة جهة الدراسة.

مؤشرات صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً: الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (3) من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الإدارة، وذلك للحكم على جودة محتوى الفقرات ودقة صياغتها اللغوية، ومدى ملاءمتها للبعد الذي تنتمي له، ولإبداء مبرئياتهم سواء بالحذف، أو الدمج، أو الإضافة، وبعد التأكد من صدق الاستبانة الظاهري وفقاً لمبرئيات المحكمين، فقد تم توزيعها في صورتها الأولية على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (11) مفردة، وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة باستخدام معامل بيرسون، ولقياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل (كرو نباخ الفا) لتأكد من مؤشرات الصدق والثبات للاستبانة قبل توزيعها على عينة الدراسة.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي لعبارة الاستبانة

تم استخدام معامل بيرسون على برنامج (SPSS) لتحقق من معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وقد اظهر البرنامج النتائج الموضحة في الجدول رقم (5):

جدول رقم (5)

رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط
6	0.847**	19	0.370	32	0.887**	45	0.837**

معامل الارتباط	رقم العبارة						
0.795	46	0.882	33	0.918**	20	0.809**	7
0.784	47	0.879	34	0.900**	21	0.686*	8
0.815	48	0.978	35	0.807**	22	0.879**	9
0.777	49	0.877	36	0.964**	23	0.346	10
0.880	50	0.938	37	0.724*	24	0.598	11
*0.689	51	0.918**	38	0.779**	25	0.909**	12
-	-	0.962**	39	0.921**	26	0.971**	13
-	-	0.929**	40	0.788**	27	0.938**	14
-	-	0.887**	41	0.934**	28	0.936**	15
-	-	0.914**	42	0.800**	29	0.972**	16
-	-	0.902**	43	0.924**	30	0.917**	17
-	-	0.851**	44	0.842**	31	0.917**	18

**** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، * دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)**
فقرات العمل عن بعد (تداخل العمل مع الحياة الخاصة 6-11، الإنتاجية 12-16، الثقة التنظيمية 17-21، المرونة 22-25)
فقرات جودة الحياة الوظيفية (توازن العمل مع حياة المنزل 26-28، الرضا الوظيفي المهني 29-34، التحكم في العمل 35-37، ضغط العمل 38-39)
فقرات الاغتراب الوظيفي (العزلة الاجتماعية 40-46، اللامعنى 46-51)

يتضح من الجدول رقم (5) بأن عبارات الاستبانة جميعها تتمتع بارتباط عالي بينها وبين البعد الذي تنتمي له على نحو دال إحصائياً حيث تراوحت النتائج بين (0.978) و (0.686) باستثناء نتائج العبارات رقم (10) ورقم (11) والمنتمية إلى بعد (تداخل العمل مع الحياة الخاصة) حيث جاءت نتائجها (0.346) و (0.598) على التوالي، والتي تشير إلى ارتباط ضعيف وغير دال إحصائياً، وكذلك عبارة رقم (19) والمنتمية إلى بعد (الثقة التنظيمية) حيث جاءت نتائجها (0.370) والتي تشير إلى ارتباط ضعيف وغير دال إحصائياً، وبالتالي تم استبعاد هذه العبارات من الاستبانة.

ثالثاً: مؤشرات ثبات الاستبانة

وباستبعاد الفقرات المشار إليها آنفاً، فقد تم بعد ذلك التحقق من ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل كرو نباخ الفا على برنامج (SPSS) لفقرات كل بعد من أبعاد الدراسة، وقد أظهر البرنامج النتائج التالية:

جدول رقم (6)

البعد	عدد الفقرات	معامل كرو نباخ الفا
تداخل العمل مع الحياة الخاصة	4	0.893
الإنتاجية	5	0.969
الثقة التنظيمية	4	0.955
المرونة	4	0.874
فقرات العمل عن بعد ككل	17	0.940
توازن العمل مع حياة المنزل	3	0.857
الرضا الوظيفي المهني	6	0.922
التحكم في العمل	3	0.899
ضغط العمل	2	0.839
فقرات جودة الحياة الوظيفية ككل	14	0.929
العزلة الاجتماعية	6	0.942
اللامعنى	6	0.870
فقرات الاغتراب الوظيفي ككل	12	0.941
ثبات المقياس بشكل كلي	43	0.901

يتضح من الجدول رقم (6)، بأن معاملات كرو نباخ الفا لفقرات أبعاد الدراسة، وفقرات كل متغير من متغيرات الدراسة ككل، وكذلك فقرات المقياس بشكل كلي قد حققت درجات عالية من الثبات وقريبة جداً من الواحد الصحيح وتفوق الحد المسموح به والمقدر بين (0.60) و (0.70) في الأبحاث الإدارية. وبناءً على ذلك، تبين للباحثين بأن الاستبانة تتمتع بثبات ومصدقية عالية جداً ما دل على إمكانية الاعتماد عليها في التطبيق الميداني على عينة الدراسة.

وبعد أن تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة، فقد تم إنشاء نموذجاً إلكترونياً على تطبيق مايكروسوفت فورمز (Microsoft Forms) لوضع عبارات الاستبانة، ومن ثم تم توزيعها على عينة الدراسة عبر نظام البريد الإلكتروني الخاص بالمستشفى لمدة شهرين (مارس وأبريل 2024). يبين الجدول أدناه هيكل الاستبانة النهائي والمتضمن الأقسام الرئيسية ومتغيرات الدراسة وأبعادها وعدد الفقرات لكل متغير والرقم المرجعي للعبارات في الاستبانة.

جدول رقم (7)

رقم العبارات في الاستبانة	عدد العبارات	الوصف/البعد	القسم
1-5	5	النوع الاجتماعي، العمر، المستوى التعليمي، مجال العمل، سنوات الخبرة	القسم الأول: المعلومات الديمغرافية
6-9	4	تداخل العمل مع الحياة الخاصة	القسم الثاني: العمل عن بعد (المتغير المستقل)
10-14	5	الإنتاجية	
15-18	4	الثقة التنظيمية	
19-22	4	المرونة	
23-25	3	توازن العمل مع حياة المنزل	القسم الثالث: جودة الحياة الوظيفية (المتغير التابع الأول)
26-31	6	الرضا الوظيفي المهني	
32-34	3	التحكم في العمل	
35-36	2	ضغط العمل	
37-42	6	العزلة الاجتماعية	القسم الرابع: الاغتراب الوظيفي (المتغير التابع الثاني)
43-48	6	اللامعنى	

مقياس أداة الدراسة:

تم توزيع إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale) على النحو التالي (موافق بشدة: (5) درجات، موافق: (4) درجات، محايد: (3) درجات، غير موافق: (2) درجتين، غير موافق بشدة: (1) درجة واحدة) وقد تم إدخال هذه الأوزان في برنامج (SPSS) لجميع عبارات الاستبانة باستثناء الفقرات (35)، (36)، (43)، (44)، (47)، (48) فقد تم إدخال أوزانها بشكل عكسي على النحو التالي (موافق بشدة: (1) درجة واحدة، موافق: (2) درجتين، محايد: (3) درجات، غير موافق: (4) درجات، غير موافق بشدة: (5) درجات) وذلك نظراً لسلبية هذه الفقرات للبعد المنتمي له، ولقد تم تحديد طول الفترة لتعليق على المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على فقرات الاستبانة على خمس مستويات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وفقاً للمعادلة التالية:

طول الفترة = (الحد الأعلى للبدل - الحد الأدنى للبدل) / عدد المستويات

$$5 / (1-5) =$$

$$1 \approx 0.80 =$$

وبتالي، يصبح التعليق على المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على فقرات الاستبانة وفقاً للتوزيع التالي:

- غير موافق بشدة: من 0 وحتى 1
- غير موافق: أكبر من 1 حتى 2
- محايد: أكبر من 2 وحتى 3
- موافق: أكبر من 3 وحتى 4
- موافق بشدة: أكبر من 4 وحتى 5

حدود البحث:

الحدود العلمية/الموضوعية: قياس أثر العمل عن بعد على جودة الحياة الوظيفية و الاغتراب الوظيفي بالتطبيق على منسوبي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة

الحدود الاجتماعية: منسوبو مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة الممارسين للعمل عن بعد

الحدود المكانية/الجغرافية: مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة بين شهري مارس وأبريل من العام الميلادي 2024

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة

قام الباحث باستخدام الأدوات الإحصائية التالية عبر برنامج (SPSS) وذلك لتحقيق الغرض من أهداف هذه الدراسة:

- معامل بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتحقق من ارتباط فقرات الاستبانة للمحور الذي تنتمي له
- كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات الاستبانة
- التوزيع التكراري والنسب المئوية
- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor–VIF) ، والتباين المسموح به (Tolerance) ، ومعامل الالتواء (Skewness) للتأكد من ضمان ملائمة البيانات لتطبيق الانحدار الخطي المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) لاختبار فرضيات الدراسة
- تحليل الانحدار الخطي (Standard Multiple Linear Regression) للكشف عن أثر أبعاد العمل عن بعد على كل متغير من المتغيرات التابعة لجودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي.

رابعاً/ عرض نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

وصف خصائص عينة الدراسة:

تستعرض الدراسة في هذا القسم نتائج التحليل المتعلقة ببيانات عينة الدراسة وتوزيعها حسب المتغيرات الديمغرافية (ن=209)، والتي اشتملت على النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، مجال العمل، وعدد سنوات الخدمة، من خلال استخراج التكرارات والنسب المئوية على النحو المذكور في الجداول من رقم (8) وحتى رقم (12).

جدول رقم (8)

التوزيع التكراري النسبي لإفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (النوع الاجتماعي)

النسبة المئوية	التكرار	النوع الاجتماعي
37%	78	نكر
63%	131	أنثى
100%	209	المجموع

يتضح من الجدول رقم (8) بأن عدد الذكور في العينة قد بلغ (78) موظف بنسبة (37%) من الإجمالي الكلي لحجم العينة، بينما بلغ عدد الإناث (131) موظفة بنسبة (63%) من الإجمالي الكلي لحجم العينة، وبالتالي فإن النسبة الأكبر لممارسي العمل عن بعد في المستشفى من فئة الإناث.

جدول (9)

التوزيع التكراري النسبي لإفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (العمر)

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
4%	10	دون 30 سنة
75.5%	158	بين 31 و 45 سنة
17%	36	بين 46 و 55 سنة
2.5%	5	أكبر من 55 سنة
100%	209	المجموع

يتضح من الجدول رقم (9) بأن أعلى تكرار لمتغير (العمر) للفئة (بين 31 و 45 سنة) بنسبة (75.5%)، وأقل تكرار للفئة (أكبر من 55 سنة) بنسبة (2.5%)، وجاءت الفئة العمرية (بين 46 و 55 سنة) في المرتبة الثانية بنسبة (17%)، يليها بعد ذلك فئة (دون 30 سنة) بنسبة (4%)، وتشير هذه النتائج بأن الفئة العمرية الأكثر في عينة الدراسة لمن تتراوح أعمارهم بين 31 سنة و 45 سنة.

جدول رقم (10)

التوزيع التكراري النسبي لإفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (المؤهل التعليمي)

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل التعليمي
0%	0	ثانوي وما دون
3%	6	دبلوم
54%	113	بكالوريوس
43%	90	دراسات عليا
100%	209	المجموع

يتضح من الجدول رقم (10) بأن أعلى تكرار كان لمؤهل (البكالوريوس) بواقع (54%)، يلي ذلك مؤهل (دراسات عليا) بواقع (43%)، وكانت أقل عدد تكرار لمؤهل (دبلوم) بنسبة (3%)، بينما لا يوجد من عينة الدراسة ممن يحملون مؤهل (ثانوي وما دون)، وتشير هذه النتائج إلى أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة يحملون مؤهلات علمية عالية.

جدول رقم (11)

التوزيع التكراري النسبي لإفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (مجال العمل)

النسبة المئوية	التكرار	مجال العمل
1%	2	طبي
9%	18	تمريض
11%	22	صحي مساعد
64%	133	إداري/مالي/دعم إداري
9%	19	تقنية المعلومات
2%	4	تعليم وتدريب
5%	11	هندسي/فني
100%	209	المجموع

يتضح من الجدول رقم (11) بأن أعلى تكرار لمتغير (مجال العمل) للمجال الإداري/المالي/دعم إداري بواقع (64%)، وأقل نسبة تكرار للمجال الطبي بواقع (1%)، وجاء في المرتبة الثانية مجال الصحي المساعد بنسبة (11%)، وفي المرتبة الثالثة مجال تقنية المعلومات

والتمريض بنسبة (9%) لكلاً منهما، وفي المرتبة الرابعة المجال تقني/هندسي بنسبة (5%)، وتشير هذه النتائج أن أغلبية ممارسي العمل عن بعد من المجال الإداري/المالي/دعم إداري، وتعتبر هذه النتيجة منطقية نظراً لملائمة المهام الوظيفية لهذا المجال لنمط العمل عن بعد.

جدول رقم (12)

التوزيع التكراري النسبي لإفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة)

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	9	4%
بين 5 سنوات وحتى 10 سنوات	63	30%
بين 11 سنة وحتى 20 سنة	89	42%
أكثر من 20 سنة	48	23%
المجموع	209	100%

يتضح من الجدول (4-5) بأن أعلى عدد تكرار لمتغير (سنوات الخبرة) للفئة (بين 11 سنة وحتى 20 سنة) بنسبة (42%)، وأقل عدد تكرار للفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة (4%)، وجاء في المرتبة الثانية فئة (بين 5 سنوات وحتى 10 سنوات) بنسبة (30%)، يليها فئة (أكثر من 20 سنة) بنسبة (23%)، وتشير هذه النتائج بأن أغلب عينة الدراسة من ذوي الخبرة الطويلة.

النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة:

تستعرض الدراسة في هذه القسم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالمتغير المستقل "العمل عن بعد" بأبعاده (تداخل العمل مع الحياة الخاصة، الإنتاجية، الثقة التنظيمية، المرونة) والمتغير التابع الأول "جودة الحياة الوظيفية" بأبعاده (توازن العمل مع حياة المنزل، الرضا الوظيفي المهني، التحكم في العمل، ضغط العمل) والمتغير التابع الثاني "الاغتراب الوظيفي" بأبعاده (العزلة الاجتماعية، واللامعنى) وكانت النتائج على النحو المذكور في الجداول من (13) وحتى (22) مع التنويه بأنه قد تم وضع ترجمة الفقرات تحت كل عبارة من عبارات الإسبتانة الأصلية لغرض إيضاح المعنى من الفقرة فقط.

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير المستقل (العمل عن بعد) لبعء (تداخل العمل مع الحياة الخاصة)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“My teleworking does not take up time that I would like to spend with my family/friends or on other non-work activities”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>لا يستغرق عملي عن بعد وقتاً أرغب في قضاءه مع عائلتي أو أصدقائي أو في أنشطة أخرى لا تتعلق بالعمل.</p>	4.08	0.99	موافق بشدة	2
2	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“When teleworking, I do not often think about work-related problems outside of my normal working hours”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>عند العمل عن بعد لا أفكر غالباً في المشاكل المتعلقة بالعمل خارج ساعات العمل الاعتيادية.</p>	3.82	1.08	موافق	4
3	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“I am happy with my work-life balance when teleworking”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>أنا سعيد بالتوازن بين العمل والحياة الخاصة عند العمل عن بعد.</p>	4.41	0.84	موافق بشدة	1
4	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“Constant access to work through teleworking is not very tiring”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>الوصول المستمر للعمل من خلال العمل عن بعد ليس متعباً للغاية.</p>	4.04	0.96	موافق بشدة	3
المتوسط العام		4.09	0.74	موافق بشدة	

يتضح من الجدول رقم (13) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على فقرات بعد "تداخل العمل مع الحياة الشخصية (Life Interference)" قد تراوحت بين (4.41) و (3.82) وإنحرافات معيارية تراوحت بين (1.08) و (0.84)، وقد حققت العبارة رقم (3) أعلى متوسط حسابي بقيمة (4.41) وإنحراف معياري (0.84)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (4.08) وإنحراف معياري (0.99)، وفي المرتبة الثالثة عبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (4.04) وإنحراف معياري (0.96)، وفي المرتبة الأخيرة عبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (3.82) وإنحراف معياري (1.08)، وتشير هذه النتائج بأن العمل عن بعد لا يتعارض مع الحياة الشخصية لممارسي العمل عن بعد في المستشفى، ويعزو الباحث هذه النتائج لقدرة الموظفين على إدارة الحدود بين أنشطة العمل والحياة الشخصية أثناء عملهم عن بعد والإستفادة من الوقت المتوفر لقضاء مع عائلهم أو في أنشطة شخصية حسب الحال مما يحقق معه مستويات عالية لتوازن العمل مع الحياة الخاصة.

جدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير المستقل (العمل عن بعد) لبعده (الإنتاجية)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	نص الفقرة في الاستبانة: "When teleworking, I can concentrate better on my work tasks" ترجمة الفقرة: عند العمل عن بعد، يمكنني التركيز بشكل أفضل على مهام عملي.	4.21	0.93	موافق بشدة	2
2	نص الفقرة في الاستبانة: "Teleworking makes me more effective to deliver against my key objectives and deliverables" ترجمة الفقرة: العمل عن بعد يجعلني أكثر فعالية لتحقيق أهدافي الرئيسية ومهامي المطلوبة.	4.20	0.90	موافق بشدة	3
3	نص الفقرة في الاستبانة: "My overall job productivity has increased by my ability to telework" ترجمة الفقرة: زادت إنتاجيتي الوظيفية الإجمالية بقدرتي على العمل عن بعد.	4.14	0.97	موافق بشدة	4
4	نص الفقرة في الاستبانة: "If I am interrupted when teleworking, I still meet my manager's quality expectations"	4.39	0.74	موافق بشدة	1

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
	<u>ترجمة الفقرة:</u> إذا تمت مقاطعتي أثناء العمل عن بعد، فلا يزال بإمكانني تحقيق الجودة التي يتوقعها مديري مني.				
5	<u>نص الفقرة في الاستبانة:</u> “I can cope with work demands more effectively when teleworking” <u>ترجمة الفقرة:</u> يمكنني التعامل مع متطلبات العمل بشكل أكثر فعالية عند العمل عن بعد.	4.10	0.99	موافق بشدة	5
		4.21	0.81	موافق بشدة	
المتوسط العام					

يتضح من الجدول رقم (14) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بعد "الإنتاجية (Productivity)" قد تراوحت بين (4.39) و (4.10) وإنحرافات معيارية تراوحت بين (0.74) و (0.99)، وقد حققت العبارة رقم (4) أعلى متوسط حسابي بقيمة (4.39) وإنحراف معياري (0.74)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (4.21) وإنحراف معياري (0.93)، وفي المرتبة الثالثة عبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (4.20) وإنحراف معياري (0.90)، وفي المرتبة الرابعة عبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (4.14) وإنحراف معياري (0.97)، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة عبارة رقم (5) بمتوسط حسابي (4.10) وإنحراف معياري (0.99)، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن عينة الدراسة تتمتع بالمهارات والقدرات وإدارة الذات المطلوبة لتحقيق أهداف الأداء الوظيفي أثناء العمل عن بعد.

جدول رقم (15)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير المستقل (العمل عن بعد) لبعد (الثقة التنظيمية)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	<u>نص الفقرة في الاستبانة:</u> “I trust KFSH&RC–Jeddah to provide good teleworking facilities to allow me to telework effectively” <u>ترجمة الفقرة:</u> أنا على يقين بأن مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة سيزودني بالأدوات والتسهيلات اللازمة للعمل عن بعد بفعالية	4.21	0.93	موافق بشدة	2

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
2	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“KFSH&RC–Jeddah trusts me to be effective in my role when I telework”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>يثق بي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة في أن أكون فعالا في وظيفتي عندما أعمل عن بعد.</p>	4.35	0.77	موافق بشدة	1
3	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“I trust my manager to provide me with career professional developmental opportunities when teleworking”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>أثق بمديري بأن يمنحني فرص التطوير المهني الوظيفي عند العمل عن بعد</p>	3.96	0.94	موافق	4
4	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“When I’m not visible teleworking, my manager trusts me to work effectively”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>عندما لا أكون على اتصال عن العمل عن بعد، يثق مديري بي أنني أعمل بفعالية</p>	4.23	0.80	موافق بشدة	3
المتوسط العام		4.19	0.70	موافق	

يتضح من الجدول رقم (15) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بعد "الثقة التنظيمية (Organizational Trust)" قد تراوحت بين (4.35) و (3.96) وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.94) و (0.77)، وقد حققت العبارة رقم (2) أعلى متوسط حسابي بقيمة (4.35) وانحراف معياري (0.77)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.93)، وفي المرتبة الثالثة عبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.80)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة عبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.94)، وتشير هذه النتائج لمستوى ثقة عالي من عينة الدراسة للمستشفى بشكل عام وإداراتهم بشكل خاص مما يحقق معه الفائدة القصوى من تطبيق نمط العمل عن بعد حيث أن الثقة التنظيمية هي أهم عوامل نجاح تطبيق العمل عن بعد.

جدول رقم (16)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير المستقل (العمل عن بعد) لبعده (المرونة)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u> “My work is so flexible. I could easily take time off teleworking, if and when I want to” <u>ترجمة الفقرة:</u> يتسم عملي بالمرونة للغاية إذ يمكنني بسهولة أخذ إجازة من العمل عن بعد، إذا أردت ذلك.</p>	3.66	1.02	موافق	3
2	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u> “My manager allows me to flex my hours to meet my needs, providing all the work is completed” <u>ترجمة الفقرة:</u> يسمح لي مديري أن أكيف ساعات عملي لتلبية احتياجاتي، بشرط إكمال جميع الأعمال.</p>	3.76	1.09	موافق	1
3	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u> “There are no constraints on the location where I work providing that I complete my role effectively” <u>ترجمة الفقرة:</u> لا توجد قيود على الموقع الذي أعمل فيه بشرط أن أكمل دوري بشكل فعال.</p>	3.75	1.25	موافق	2
4	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u> “I work flexible hours across the day breaking down my hours to suit my work and non-work commitments” <u>ترجمة الفقرة:</u> أعمل لساعات مرنة على مدار اليوم فأقسم ساعات عملي لتناسب التزاماتي في العمل وخارج العمل.</p>	3.57	1.15	موافق	4
المتوسط العام		3.69	0.88	موافق	

يتضح من الجدول رقم (16) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بعد "المرونة (Flexibility)" قد تراوحت بين (3.76) و (3.57) وانحرافات معيارية تراوحت بين (1.15) و (1.02)، وقد حققت العبارة رقم (2) أعلى متوسط حسابي بقيمة (3.76) وانحراف معياري (1.09)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.25)، وفي المرتبة الثالثة عبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.02)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة عبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.15)، ويعزو الباحثين هذه النتائج للمرونة التنظيمية التي تحققت من تطبيق نمط العمل عن بعد في المستشفى.

جدول رقم (17)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير التابع الأول (جودة الحياة الوظيفية) لبعد (توازن العمل مع حياة المنزل)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“KFSH&RC-J provides adequate facilities and flexibility for me to fit work in around my family life”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>يوفر مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة التسهيلات والمرونة الكافية لي لتناسب وظيفتي مع حياتي العائلية.</p>	3.60	1.16	موافق	1
2	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“My current working hours / patterns suit my personal circumstances”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>تناسب ساعات/أنماط عملي الحالية ظروفي الشخصية.</p>	3.07	1.33	موافق	3
3	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p>	3.36	1.15	موافق	2

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
	<p>“My manager actively promotes flexible working hours/patterns”</p> <p>ترجمة الفقرة:</p> <p>يشجع مديري بفعالية لساعات/أنماط العمل المرنة.</p>	3.35	1.04	موافق	
المتوسط العام					

يتضح من جدول رقم (17) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بعد توازن العمل مع حياة المنزل (Work-Home Interface) قد تراوحت بين (3.60) و (3.07) وانحرافات معيارية تراوحت بين (1.33) و (1.15)، وقد حققت العبارة رقم (1) أعلى متوسط حسابي بقيمة (3.60) وانحراف معياري (1.16)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.15)، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة عبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.33)، ويشير مجموع نتائج المتوسطات والمقدر (11.2) لمستوى متوسط من توازن العمل مع حياة المنزل (Average QoWL) لدى عينة الدراسة حسب دليل مقياس جودة الحياة الوظيفية (Simon, & Larr, 2018). مما يدل على تفهم المستشفى والمدراء لاحتياجات وظروف الموظفين الخاصة.

جدول رقم (18)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير التابع الأول (جودة الحياة الوظيفية) لبعد (الرضا الوظيفي المهني)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“I have a clear set of goals and aims to enable me to do my job”</p> <p>ترجمة الفقرة:</p> <p>لدي مجموعة واضحة من الأهداف والغايات تمكني من القيام بعملتي.</p>	4.18	0.85	موافق بشدة	1

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارة الفقرة	ر.ف
2	موافق بشدة	0.95	4.08	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“I have the opportunity to use my abilities at work”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>لدي الفرصة لاستخدام قدراتي في العمل.</p>	2
4	موافق بشدة	0.91	4.06	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“When I have done a good job, it is acknowledged by my manager”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>عندما أقوم بعمل جيد يعترف مديري بذلك.</p>	3
3	موافق بشدة	0.84	4.07	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“I am encouraged to develop new skills”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>يتم تشجيعي على تطوير مهارات جديدة.</p>	4
6	موافق	1.28	3.45	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“I am satisfied with the career opportunities available for me in KFSH&RC-J”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>أنا راضٍ عن الفرص الوظيفية المتاحة لي في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة.</p>	5

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
6	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“I am satisfied with the training I receive in order to perform my present job”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>أنا راضٍ عن التدريب الذي أتلناه للقيام بوظيفتي الحالية.</p>	3.55	1.14	موافق	5
المتوسط العام		3.90	0.82	موافق	

يتضح من جدول رقم (18) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بعد "الرضى الوظيفي المهني (Job Career Satisfaction)" قد تراوحت بين (4.18) و (3.45) وإنحرافات معيارية تراوحت بين (1.28) و (0.84)، وقد حققت العبارة رقم (1) أعلى متوسط حسابي بقيمة (4.18) وإنحراف معياري (0.85)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (4.08) وإنحراف معياري (0.95)، وفي المرتبة الثالثة عبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (4.07) وإنحراف معياري (0.84)، وفي المرتبة الرابعة عبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (4.06) وإنحراف معياري (0.91)، وفي المرتبة الخامسة عبارة رقم (6) بمتوسط حسابي (3.55) وإنحراف معياري (1.14)، وفي المرتبة السادسة والأخيرة عبارة رقم (5) بمتوسط حسابي (3.45) وإنحراف معياري (1.28). ويشير مجموع نتائج المتوسطات والمقدر (23.39) لمستوى عالي من الرضا الوظيفي المهني (Higher QoWL) لدى أفراد العينة حسب دليل مقياس جودة الحياة الوظيفية (Simon, & Larr, 2018).

جدول رقم (19)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير التابع الأول (جودة الحياة الوظيفية) لبعد (التحكم في العمل)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“I feel able to voice opinions and influence changes in my area of work”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p>	3.81	0.94	موافق	2

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
	أشعر بالقدرة على التعبير عن الآراء والتأثير على التغييرات في مجال عملي.				
2	<p><u>نص الفقرة في الاستبانة:</u></p> <p>“I am involved in decisions that affect me in my own area of work”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليّ في مجال عملي.</p>	3.86	0.95	موافق	1
3	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“I am involved in decisions that affect members of the public in my own area of work”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر على الأفراد في مجال عملي.</p>	3.53	1.03	موافق	3
	المتوسط العام	3.73	0.86	موافق	

يتضح من جدول رقم (19) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بعد "التحكم في العمل (Control At Work)" قد تراوحت بين (3.86) و (3.53) وانحرافات معيارية تراوحت بين (1.03) و (0.94)، وقد حققت العبارة رقم (2) أعلى متوسط حسابي بقيمة (3.86) وانحراف معياري (0.95)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.94)، وفي المرتبة الثالثة عبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.03)، ويشير مجموع نتائج المتوسطات والمقدر (11.2) لمستوى متوسط من التحكم في العمل (Average QoWL) لدى أفراد العينة حسب دليل مقياس جودة الحياة الوظيفية (Simon, & Larr, 2018).

جدول رقم (20)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير التابع الأول (جودة الحياة الوظيفية) لبعد (ضغط العمل)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“I often feel under pressure at work”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>غالبًا ما أشعر بأنني تحت ضغط في عملي.</p>	3.77	0.98	موافق	1
2	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“I often feel excessive levels of stress at work”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>غالبًا ما أشعر بمستويات مفرطة من التوتر في العمل.</p>	3.59	1.10	موافق	2
المتوسط العام		3.70	0.99	موافق	

يوضح جدول رقم (20) المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على فقرات بعد "ضغط العمل (Stress At Work)" حيث جاءت في المرتبة الأولى عبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (3.77) وإنحراف معياري (0.98)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (3.59) وإنحراف معياري (1.10)، علماً بأن درجات هذا البعد تعتبر معكوسة، حيث أنه كلما زادت درجة الموافقة قل معها مستوى جودة الحياة الوظيفية لهذا البعد، وبحساب مجموع نتائج المتوسط الحسابي وفقاً لذلك، تكون النتيجة (4.62) والتي تعتبر أقل بقليل من المستوى المتوسط لهذا البعد حسب دليل مقياس جودة الحياة الوظيفية (Simon, & Larr, 2018).

جدول رقم (21)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير التابع الثاني (الاغتراب الوظيفي) لبعد (العزلة الاجتماعية)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“I feel left out of activities and meetings that could enhance my career”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>أشعر بأنني بعيد عن الأنشطة والاجتماعات التي يمكن أن تعزز مسيرتي المهنية.</p>	2.77	0.98	محايد	3
2	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“I miss out on opportunities to be mentored”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>أفتقد فرص التوجيه.</p>	2.79	0.95	محايد	2
3	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“I feel out of the loop”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>أشعر بأنني خارج الصورة.</p>	2.66	0.98	محايد	4
4	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“I miss face-to-face contact with my colleagues”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p>	2.85	1.09	محايد	1

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
	أفتقد التواصل وجهًا لوجه مع زملائي.				
5	<u>نص العبارة في الاستبانة:</u> "I feel isolated" <u>ترجمة الفقرة:</u> أشعر بالعزلة	2.44	0.95	محايد	6
6	<u>نص العبارة في الاستبانة:</u> "I miss the emotional support of my colleagues" <u>ترجمة الفقرة:</u> أفتقد الدعم العاطفي من زملائي	2.55	1.05	محايد	5
	المتوسط العام	2.68	0.81	محايد	

يتضح من جدول رقم (21) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بعد "العزلة الاجتماعية (Social Isolation)" قد تراوحت بين (2.85) و (2.55) و إنحرافات معيارية بين (1.09) و (0.95)، وقد جاءت في المرتبة الأولى عبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (2.85) وإنحراف معياري (1.09)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (2.79) وإنحراف معياري (0.95)، وفي المرتبة الثالثة عبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (2.77) وإنحراف معياري (0.98)، وفي المرتبة الرابعة عبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (2.66) وإنحراف معياري (0.98)، وفي المرتبة الخامسة عبارة رقم (6) بمتوسط حسابي (2.55) وإنحراف معياري، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة عبارة رقم (5) بمتوسط حسابي (2.44) وإنحراف معياري (0.95)، وتشير هذه النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة محايدون بشأن شعورهم بالاعتراب الوظيفي من خلال بعد العزلة الاجتماعية.

جدول رقم (22)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة أفراد العينة عن فقرات المتغير التابع الثاني (الاغتراب الوظيفي) لبعده (اللامعنى)

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“My work is a significant contribution to the successful operation of KFSH&RC–Jed”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>دوري الوظيفي يساهم بشكل كبير في التشغيل الناجح لمستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة.</p>	4.26	0.72	موافق بشدة	2
2	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“My work is really important and worthwhile”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>عملي مهم حقًا وجدير بالاهتمام.</p>	4.47	0.61	موافق بشدة	1
3	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“I often wonder what the importance of my job is”</p> <p><u>ترجمة الفقرة:</u></p> <p>كثيرًا ما أتساءل عن أهمية عملي.</p>	2.45	1.14	محايد	5
4	<p><u>نص العبارة في الاستبانة:</u></p> <p>“I often feel that my work counts for very little at KFSH&RC–J”</p>	2.52	1.11	محايد	6

ر.ف	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
	<u>ترجمة الفقرة:</u> غالبًا ما أشعر أن عملي مهم بشكل ضئيل للغاية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة.				
5	<u>نص العبارة في الاستبانة:</u> "I understand how my work role fits into the overall operation of KFSH&RC-J" <u>ترجمة العبارة:</u> أفهم كيف يتناسب دوري في العمل مع التشغيل العام لمستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة.	4.11	0.80	موافق بشدة	3
6	<u>نص العبارة في الاستبانة:</u> "I understand how my work fits in with the work of others at KFSH&RC-J" <u>ترجمة العبارة:</u> أفهم كيف يتناسب عملي مع عمل الآخرين في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة.	4.10	0.80	موافق بشدة	4
	المتوسط العام	2.00	0.58	غير موافق	

يتضح من الجدول رقم (22) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بعد "اللامعنى (Meaninglessness)" قد تراوحت بين (4.47) و (2.45) و إنحرافات معيارية بين (1.11) و (0.61)، وقد جاءت في المرتبة الأولى عبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (4.47) وإنحراف معياري (0.60)، وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (4.26) وإنحراف معياري (0.72)، وفي المرتبة الثالثة عبارة رقم (5) بمتوسط حسابي (4.11) وإنحراف معياري (0.80)، وفي المرتبة الرابعة عبارة رقم (6) بمتوسط حسابي (4.10) وإنحراف معياري (0.80)، وفي المرتبة الخامسة عبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (2.52) وإنحراف معياري (1.11)، وفي المرتبة السادسة والأخيرة عبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (2.44) وإنحراف معياري (1.14)، علماً بأن درجات الفقرات (6،5،2،1)

تعتبر معكوسة، حيث أنه كلما زادت درجة الموافقة لهذه العبارات، دل ذلك على انخفاض مستوى الاغتراب الوظيفي، و تشير هذه النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة غير موافقون بشأن شعورهم بالاغتراب الوظيفي من خلال بعد اللامعنى.

ثالثاً/اختبار فرضيات الدراسة:

تستعرض الدراسة في هذا الجزء نتائج معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor–VIF)، والتباين المسموح به (Tolerance)، ومعامل الالتواء (Skewness)، للتأكد من ضمان ملائمة البيانات لتطبيق الانحدار الخطي (Standard Multiple Linear Regression) لاختبار فرضيات الدراسة وكانت النتائج على النحو التالي

جدول رقم (23)

نتائج اختبار معامل تضخم التباين، والتباين المسموح به، ومعامل الالتواء

م.	أبعاد المتغير المستقل	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح (Tolerance)	معامل الالتواء (Skewness)
1	تداخل العمل مع الحياة الخاصة (Work–Life Interfernce)	1.794	0.557	-1.02
2	الإنتاجية (Productivitiy)	1.928	0.519	-1.03
3	الثقة التنظيمية (Organizational Trust)	1.537	0.651	-0.627
4	المرونة (Flexibilitiy)	1.489	0.672	-0.298

يتضح من الجدول رقم (23) بأن جميع قيم معامل تضخم التباين أقل من (10) وجميع قيم التباين المسموح أكبر من (0.05)، وهذه النتائج تدل على عدم وجود مشكلة تتعلق بارتباط المتغيرات المستقلة. كما وأن جميع نتائج معامل الالتواء كانت أقل من (1) مما يدل كذلك على عدم وجود مشكلة تتعلق بالتوزيع الطبيعي للبيانات (الصميدعي والعمور، 2017). وعلى ضوء هذه النتائج التي تدل على ملائمة البيانات لتطبيق الانحدار الخطي المتعدد، قام الباحث بالتطبيق على فرضيات الدراسة وكانت النتائج على النحو المفصل في الجداول من (24) وحتى (29) حيث يذكر الباحث أولاً نص كل فرضية، ثم يعرض نتائج تطبيق الانحدار المتعدد لها في الجدول المرتبط بالفرضية، وبعد ذلك يعلق على النتائج المستخرجة لمعرفة ما إذا كانت تدعم الفرضية المذكورة.

الفرضية الأولى (H.1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (توازن العمل مع حياة المنزل).

جدول رقم (24)

نتائج تحليل الانحدار الخطي للكشف عن أثر العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (توازن العمل مع حياة المنزل)

أبعاد العمل عن بعد	المتغير التابع	R	R ²	F	دلالة F Sig	قيمة B	قيمة t	دلالة t Sig
توازن العمل مع حياة المنزل	تداخل العمل مع الحياة الخاصة	0.74	0.54	60.47	0.000*	0.128	1.74	0.082
	الإنتاجية					0.19	3.74	0.000*
	الثقة التنظيمية					0.62	9.82	0.000*
	المرونة					0.59	12.83	0.000*
*دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01								

يتضح من الجدول رقم (24) بأن نموذج الانحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (60.47) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.000)، كما وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.54) وهي قيمة دالة إحصائية والتي تفسر قدرة المتغيرات المستقلة على التأثير في المتغير التابع، ما يعني أن العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة يفسر (54%) من التغير الحاصل في جودة الحياة الوظيفية لبعده (توازن العمل مع حياة المنزل)، ويتضح من النتائج كذلك بأن أبرز أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على توازن العمل مع المنزل تمثلت في (الثقة التنظيمية، والمرونة، والإنتاجية) على التوالي، حيث جاءت قيمة (B) لهذه الأبعاد (0.62) و (0.59) و (0.19) ذات دلالة إحصائية وذلك إستنتاجاً من قيمة (t) ودلالاتها المرتبطة بها، ما يعني أنه كلما زادت الثقة التنظيمية والمرونة والإنتاجية زاد معها توازن العمل مع حياة المنزل. وبالتالي، تدعم هذه النتائج الفرضية المثبتة والتي تنص عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (توازن العمل مع حياة المنزل).

الفرضية الثانية (H.2): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعد (الرضا الوظيفي المهني)

جدول رقم (25)

نتائج تحليل الانحدار الخطي للكشف عن أثر العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعد (الرضا الوظيفي المهني)

أبعاد العمل عن بعد	المتغير التابع	R	R ²	F	دلالة F Sig	قيمة B	قيمة t	دلالة t Sig
تداخل العمل مع الحياة الخاصة الإنتاجية الثقة التنظيمية المرونة	الرضا الوظيفي المهني	0.60	0.363	29.10	0.000*	0.190	1.65	0.099
						0.268	3.26	0.001*
						0.927	9.003	0.000*
						0.687	7.954	0.000*
*دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01								

يتضح من النتائج في الجدول رقم (25) بأن نموذج الانحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (29.10) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.000)، كما وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.363) وهي قيمة دالة إحصائية والتي تفسر قدرة المتغيرات المستقلة على التأثير في المتغير التابع، ما يعني أن العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة يفسر (36.3%) من التغير الحاصل في جودة الحياة الوظيفية لبعد (الرضا الوظيفي المهني) ويتضح من النتائج كذلك بأن أكثر أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على الرضا الوظيفي المهني تمثلت في (الثقة التنظيمية، المرونة، الإنتاجية) على التوالي، حيث جاءت قيمة (B) لهذه الأبعاد (0.92) و (0.68) و (0.26) ذات دلالة إحصائية وذلك إستنتاجاً من قيمة (t) ودلالاتها المرتبطة بها، أي أنه كلما زادت الثقة التنظيمية والمرونة والإنتاجية زاد معها الرضا الوظيفي المهني. وبالتالي، تدعم هذه النتائج الفرضية المثبتة والتي تنص عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعد (الرضا الوظيفي المهني).

الفرضية الثالثة (H.3): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعدهم (التحكم في العمل)

جدول رقم (26)

نتائج تحليل الانحدار الخطي للكشف عن أثر العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعدهم (التحكم في العمل)

أبعاد العمل عن بعد	المتغير التابع	R	R ²	F	دلالة F Sig	قيمة B	قيمة t	دلالة t Sig
تداخل العمل مع الحياة الخاصة الانتاجية الثقة التنظيمية المرونة	التحكم في العمل	0.54	0.29	20.50	0.000*	0.062	1.02	0.306
						0.04	1.03	0.301
						0.43	7.68	0.000*
						0.28	5.83	0.000*
*دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01								

يتضح من النتائج في الجدول رقم (26) بأن نموذج الانحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (20.50) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.000)، كما وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.29) وهي قيمة دالة إحصائية والتي تفسر قدرة المتغيرات المستقلة على التأثير في المتغير التابع، ما يعني أن العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة يفسر (29%) من التغير الحاصل في جودة الحياة الوظيفية لبعدهم (التحكم في العمل)، ويتضح من النتائج كذلك بأن أكثر أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على التحكم في العمل تمثلت في (الثقة التنظيمية، والمرونة) على التوالي، حيث جاءت قيمة (B) لهذه الأبعاد (0.43) و (0.28) ذات دلالة إحصائية وذلك إستنتاجاً من قيمة (t) ودلالاتها المرتبطة بها، أي أنه كلما زادت الثقة التنظيمية والمرونة زاد معها التحكم في العمل. وبالتالي، تدعم هذه النتائج الفرضية المثبتة والتي تنص عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعدهم (التحكم في العمل).

الفرضية الرابعة (H.4): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (لضغط العمل)

جدول رقم (27)

نتائج تحليل الانحدار الخطي للكشف عن أثر العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (لضغط العمل)

أبعاد العمل عن بعد	المتغير التابع	R	R ²	F	دلالة F Sig	قيمة B	قيمة t	دلالة t Sig
تداخل العمل مع الحياة الخاصة الإنتاجية الثقة التنظيمية المرونة	ضغط العمل	0.28	0.076	4.182	0.003*	-0.002	0.035	0.972
						-0.081	-2.435	0.016*
						0.07	1.451	0.148
						0.011	0.272	0.786
*دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01								

يتضح من النتائج في الجدول رقم (27) بأن نموذج الانحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (4.182) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.003)، كما وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.076) وهي قيمة دالة إحصائية والتي تفسر قدرة المتغيرات المستقلة على التأثير في المتغير التابع، ما يعني أن العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة يفسر (7.6%) من التغير الحاصل في جودة الحياة الوظيفية لبعده (ضغط العمل)، ويتضح من النتائج كذلك بأن أكثر أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على ضغط العمل تمثلت في (الإنتاجية)، حيث جاءت قيمة (B) لهذا البعد (- 0.081) ذات دلالة إحصائية وذلك إستنتاجاً من قيمة (t) ودلالاتها المرتبطة بها، أي أنه كلما زادت الإنتاجية قل معها ضغط العمل. وبالتالي، تدعم هذه النتائج الفرضية المثبتة والتي تنص عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (ضغط العمل).

الفرضية الخامسة (H.5): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعد (العزلة الإجتماعية)

جدول رقم (28)

نتائج تحليل الانحدار الخطي للكشف عن أثر العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعد (العزلة الإجتماعية)

أبعاد العمل عن بعد	المتغير التابع	R	R ²	F	دلالة F Sig	قيمة B	قيمة t	دلالة t Sig
تداخل العمل مع الحياة الخاصة	العزلة الإجتماعية	0.27	0.07	3.85	0.005*	-0.299	-2.678	0.008*
الإنتاجية						-0.249	-3.066	0.002*
الثقة التنظيمية						-0.06	-0.53	0.608
المرونة						0.057	0.593	0.554
*دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01								

يتضح من النتائج في الجدول رقم (28) بأن نموذج الانحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (3.85) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.005)، كلما وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.07) وهي قيمة دالة إحصائياً والتي تفسر قدرة المتغيرات المستقلة على التأثير في المتغير التابع، ما يعني أن العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة يفسر (7%) من التغير الحاصل في الاغتراب الوظيفي لبعد (العزلة الإجتماعية)، ويتضح من النتائج كذلك بأن أكثر أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على (العزلة الإجتماعية) تمثلت في (تداخل العمل مع الحياة الخاصة والإنتاجية)، حيث جاءت قيمة (B) لهما (-0.299) و (-0.249) على التوالي ذات دلالة إحصائية وذلك إستنتاجاً من قيمة (t) ودلالاتها المرتبطة بها، أي أنه كلما زاد تداخل العمل مع الحياة الخاصة وزادت الإنتاجية قل معها الشعور بالاغتراب الوظيفي لبعد العزلة الإجتماعية. وبالتالي، تدعم هذه النتائج الفرضية المثبتة والتي تنص عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعد (العزلة الإجتماعية).

الفرضية السادسة (H.6): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعد (اللامعنى)

جدول رقم (29)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للكشف عن أثر العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعد (اللامعنى)

أبعاد العمل عن بعد	المتغير التابع	R	R ²	F	دلالة F Sig	قيمة B	قيمة t	دلالة t Sig
تداخل العمل مع الحياة الخاصة	اللامعنى	0.29	0.085	4.74	0.001*	-0.219	-2.749	0.007*
الإنتاجية						-0.164	-2.83	0.005*
الثقة التنظيمية						-03.04	-3.688	0.000*
المرونة						-0.059	-0.868	0.386
*دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01								

يتضح من الجدول رقم (29) بأن نموذج الإنحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (4.74) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.001)، كما وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.085) وهي قيمة دالة إحصائية والتي تفسر قدرة المتغيرات المستقلة على التأثير في المتغير التابع، ما يعني أن العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة يفسر (8.5%) من التغير الحاصل في الاغتراب الوظيفي لبعد (اللامعنى)، ويتضح من النتائج كذلك بأن أكثر أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على (اللامعنى) تمثلت في (الثقة التنظيمية، تداخل العمل مع الحياة الخاصة، الإنتاجية) على التوالي حيث جاءت قيمة (B) لهذه الأبعاد (-03.04) و (-0.219) و (-0.164) ذات دلالة إحصائية وذلك إستنتاجاً من قيمة (t) ودلالاتها المرتبطة بها، أي أنه كلما زادت الثقة التنظيمية وتداخل العمل مع الحياة الخاصة و الإنتاجية قل معها الشعور بالاغتراب الوظيفي لبعد اللامعنى. وبالتالي، تدعم هذه النتائج الفرضية المثبته والتي تنص عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين العمل عن بعد بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعد (اللامعنى).

خامساً/أبرز نتائج الدراسة وتوصياتها

وبعد استعراض النتائج التفصيلية لإجراءات التحليل الإحصائي، تستخلص الدراسة أبرز نتائجها في النقاط التالية:

النتائج المتعلقة بالخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

- أسفرت نتائج التحليل الإحصائي بأن النسبة الأكبر لممارسي العمل عن بعد في المستشفى من الإناث حيث جاءت نسبتهم من عينة الدراسة (63%).
- أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لمتغير العمر بأن أغلبية عينة الدراسة ممن تتراوح أعمارهم بين 31 و45 سنة بنسبة (75.5%).
- أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لمتغير المؤهل التعليمي بأن أغلبية عينة الدراسة ممن يحملون مؤهلات علمية عالية بنسبة (54%) للبكالوريوس و (43%) للماجستير على التوالي.
- أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لمتغير مجال العمل بأن أغلبية عينة الدراسة ممن يعملون في المجال الإداري/مالي/دعم إداري بنسبة (64%).
- أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لمتغير سنوات الخبرة بأن أغلبية عينة الدراسة ممن لديهم خبرة عملية تراوحت بين 11 سنة إلى 20 سنة بنسبة (42%).

النتائج المتعلقة بالنتائج الوصفية لآراء العينة على عبارات متغيرات الدراسة:

- أسفرت نتائج التحليل الإحصائي بأن عبارة (I am happy with my work–life balance when teleworking) والمترجمة (أنا سعيد بالتوازن بين العمل والحياة الخاصة عند العمل عن بعد) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير العمل عن بعد لبعده (تداخل العمل مع الحياة الشخصية–Work–Life Interference) بلغ (4.41) وانحراف معياري (0.84).
- أسفرت نتائج التحليل الإحصائي بأن عبارة (If I am interrupted when teleworking, I still meet my manager’s quality expectations) والمترجمة (إذا تمت مقاطعتي أثناء العمل عن بعد، فلا يزال بإمكانني تحقيق الجودة التي يتوقعها مديري مني) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير العمل عن بعد لبعده (الإنتاجية–Productivity) بلغ (4.39) وانحراف معياري (0.74).
- أسفرت نتائج التحليل الإحصائي بأن عبارة (KFSH&RC–Jeddah trusts me to be effective in my role when I telework) والمترجمة (يثق بي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة في أن أكون فعالاً في وظيفتي عندما أعمل عن بعد) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير العمل عن بعد لبعده (الثقة التنظيمية–Organizational Trust) بلغ (4.35) وانحراف معياري (0.77).

- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي بأن عبارة (My manager allows me to flex my hours to meet my needs, providing all the work is completed) والمترجمة (يسمح لي مديري أن أكيف ساعات عملي لتلبية احتياجاتي، بشرط إكمال جميع الأعمال) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير العمل عن بعد لبعده (المرونة-Flexibility) بلغ (3.76) وانحراف معياري (1.09).
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي بأن عبارة (KFSH&RC-J provides adequate facilities and flexibility for me to fit work in around my family life) والمترجمة (يوفر مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة التسهيلات والمرونة الكافية لي لتناسب وظيفتي مع حياتي العائلية) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير جودة الحياة الوظيفية لبعده (توازن العمل مع المنزل-Home-Work Interference) بلغ (3.60) وانحراف معياري (1.16).
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي بأن عبارة (I have a clear set of goals and aims to enable me to do my job) والمترجمة (لدي مجموعة واضحة من الأهداف والغايات تمكنني من القيام بعملتي) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير جودة الحياة الوظيفية لبعده (الرضا الوظيفي المهني-Job Career Satisfaction) بلغ (4.18) وانحراف معياري (0.85).
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي بأن عبارة (I am involved in decisions that affect me in my own area of work) والمترجمة (أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر علي في مجال عملي) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير جودة الحياة الوظيفية لبعده (التحكم في العمل-Control at Work) بلغ (3.86) وانحراف معياري (0.95).
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي بأن عبارة (I often feel under pressure at work) والمترجمة (غالبًا ما أشعر بأنني تحت ضغط في عملي) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير جودة الحياة الوظيفية لبعده (ضغط العمل-Strees at Work) بلغ (3.77) وانحراف معياري (0.98).
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي بأن عبارة (I miss face-to-face contact with my colleagues) والمترجمة (أفتقد التواصل وجهًا لوجه مع زملائي) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير الاغتراب الوظيفي لبعده (العزلة الإجتماعية-Social Isolation) بلغ (2.85) وانحراف معياري (1.09).
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي بأن عبارة (My Work is really important and worthwhile) والمترجمة (عملي مهم حقًا وجددير بالاهتمام) قد حققت أعلى وسط حسابي لمتغير الاغتراب الوظيفي لبعده (اللامعنى-Meaninglessness) بلغ (4.47) وانحراف معياري (0.61).

النتائج المتعلقة بنتائج اختبار فرضيات الدراسة:

- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين عبارات العمل عن بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (توازن العمل مع حياة المنزل) بنسبة (54%)، كما وأسفرت النتائج بأن أبرز أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على توازن العمل مع حياة المنزل تمثلت في الثقة التنظيمية والمرونة والإنتاجية على التوالي. وجاءت العلاقة بينهم طردية أي أنه كلما زادت الثقة التنظيمية والمرونة والإنتاجية زاد معها توازن العمل مع المنزل.
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين عبارات العمل عن بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (الرضا الوظيفي المهني) بنسبة (36.3%)، كما وأسفرت النتائج بأن أبرز أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على توازن الرضا الوظيفي المهني تمثلت في الثقة التنظيمية و المرونة والإنتاجية على التوالي. وجاءت العلاقة بينهم طردية أي أنه كلما زادت الثقة التنظيمية و المرونة والإنتاجية زاد معها الرضا الوظيفي المهني.
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين عبارات العمل عن بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (التحكم في العمل) بنسبة (29%)، كما وأسفرت النتائج بأن أبرز أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على التحكم في العمل تمثلت في الثقة التنظيمية والمرونة على التوالي، وجاءت العلاقة بينهم طردية أي أنه كلما زادت الثقة التنظيمية والمرونة زادت معها التحكم في العمل.
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين عبارات العمل عن بأبعاده مجتمعة على جودة الحياة الوظيفية لبعده (ضغط العمل) بنسبة (7.2%)، كما وأسفرت النتائج بأن أبرز أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على ضغط العمل تمثلت في الانتاجية، وجاءت العلاقة بينهما عكسية أي أنه كلما زادت الإنتاجية قل معها ضغط العمل.
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين عبارات العمل عن بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعده (العزلة الاجتماعية) حيث بلغت قيمة بنسبة (7%)، كما وأسفرت النتائج بأن أبرز أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على العزلة الاجتماعية تمثلت في تداخل العمل مع الحياة الخاصة و الإنتاجية، وجاءت العلاقة بينهما عكسية أي أنه كلما زاد تداخل العمل مع الحياة الخاصة وزادت والإنتاجية قل معها الشعور بالعزلة الاجتماعية.
- أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) بين عبارات العمل عن بأبعاده مجتمعة على الاغتراب الوظيفي لبعده (اللامعنى) بنسبة (8.5%)، كما وأسفرت النتائج بأن أبرز أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير المعنوي على اللامعنى تمثلت في الثقة التنظيمية و تداخل العمل مع الحياة الخاصة و الإنتاجية، وجاءت العلاقة بينهم عكسية أي أنه كلما زادت الثقة التنظيمية و تداخل العمل مع الحياة الخاصة و الإنتاجية قل معها الشعور باللامعنى.

- أسفرت النتائج الإحصائية بأن أبعاد العمل عن بعد ذات التأثير الأعلى في متغيرات جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي كانت وفق الترتيب التالي: الثقة التنظيمية، الإنتاجية، المرونة، تداخل العمل مع الحياة الخاصة.

توصيات الدراسة:

تستخلص الدراسة توصياتها في النقاط التالية:

- التوسع في تطبيق نمط العمل عن بعد وذلك من خلال تبني أسلوب العمل الهجين (Hybrid Working Model) وهو أسلوب يسمح لبعض الموظفين بالعمل عن بعد والبعض الآخر يباشر العمل من المقر الرئيس تبادلياً حيث أنه التوجه السائد في بيئات العمل في سنوات ما بعد جائحة كوفيد-19 وذلك كأحد إستراتيجيات تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- تصميم وعقد دورات تدريبية مخصصة للمدراء والمشرفين في المهارات القيادية والأساليب الإدارية المناسبة عند إدارة العاملين عن بعد
- تصميم وعقد دورات تدريبية مخصصة للموظفين في المهارات السلوكية والتقنية المطلوبة لنمط العمل عن بعد لزيادة فاعلية تطبيق هذا النمط من العمل
- الافادة من مرئيات الموظفين ممن لديهم تجربة طويلة في ممارسة العمل عن بعد في تصميم محتوى الدورات، والاستفادة كذلك من مشورتهم عند تحديث أو إنشاء السياسات المتعلقة بنمط العمل عن بعد
- تضمين إمكانية العمل عن بعد في مزايا العرض الوظيفي وذلك لغرض استقطاب المواهب
- الاستفادة من خيار العمل عن بعد في سياسات التوظيف، وذلك من خلال استقطاب الأشخاص ذوي المهارات المطلوبة (والذين لاتسمح ظروفهم بالتواجد الجغرافي في مقر العمل الرسمي) لتعبئة الوظائف التي لاتتطلب التواجد الجسدي.
- عرض إمكانية العمل عن بعد من قبل مسؤولي الإدارات للموظفين في حال وجود مهام وظيفية تتطلب الكثير من التركيز والإنتاجية إذا كان هناك مشتتات محتملة في بيئة العمل الرسمية
- تضمين التعريف بآلية العمل عن بعد ضمن أجندة اللقاء التوجيهي للموظفين المستجدين وخصوصاً في المناصب الإشرافية
- جدولة لقاء حضوري في مقر العمل بشكل دوري من قبل مسؤولي الإدارات مع منسوبيهم العاملين عن بعد بشكل مستمر/أو شبه مستمر وذلك لتعزيز الانتماء والاندماج الوظيفي
- الكشف عن مسببات ضغط العمل لدى العاملين وتبني الاستراتيجيات المناسبة للتعامل معها وذلك لغرض تحسين/أو المحافظة على مستوى جودة الحياة الوظيفية

مقترحات لدراسات مستقبلية:

- إجراء دراسة حول أثر العمل عن بعد على الإلتزام التنظيمي للكشف عن مدى إسهام العمل عن بعد في تقليل الظواهر السلبية كالغياب وارتفاع معدلات التأخر عن العمل وتسرب العمالة ومعدل دوران العمل.
- إجراء دراسة حول أثر العمل عن بعد على الثقافة التنظيمية للكشف عن مدى تأثيره على عناصر الثقافة التنظيمية

المراجع العربية:

- البخيتي، محمد بن صالح إبراهيم، و السحيمي، ماجد بن سالم سعد (2022)، تأثير العمل عن بعد على الاتجاهات السلوكية للموظفين الحكوميين : أهمية الطلاقة الرقمية كمتغير معدل. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، مج30، ع2، 63-84.
- الحمداني، صبا نوري عطا الله، و الخولاني، محمد (2018)، تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية. المجلة العربية للإدارة، مج38، ع2، 211-213
- الرشيد، صالح بن سليمان (2005)، استشراف إمكانات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المملكة العربية السعودي، مجلة الملك سعود، مج18، ع1، 81-142
- الروقي، مطلق بن مقعد بن مطلق (2021)، درجة توافر مقومات العمل عن بعد بجامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا "Covid-19"، مجلة التربية، ع189، ج1، 655-692
- الشنطي، محمد عبدالرحمن (2016)، أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج12، ع1، 31-57.
- الشهري، مريم بنت محمد فضل (2021)، تطور ممارسات العمل عن بعد في الأقسام العلمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ظل جائحة كوفيد-19، مجلة العلوم التربوية، ع21، 191-25
- الصلال، أملاك سليمان إبراهيم، والشايح علي صالح (2020)، مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج9، ع1-2021، 129-154
- الصميدعي، مصطفى محمود، و العمري، غسان عيسى إبراهيم (2017)، أثر العمل عن بعد على أداء العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان
- العبد، أيام أبراهيم (2023)، الصمت الدفاعي كمتغير وسيط بين الثقة التنظيمية و الاغتراب الوظيفي (دراسة ميدانية على القطاع المصرفي في مدينة حلب) مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج7، ع2، 1-22
- العمور، عمر أحمد، و الصمادي، زياد محمد علي (2021)، أثر العمل عن بعد في ضوء جائحة كورونا على أداء الكادر الأكاديمي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان/الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- الغامدي، أسماء و الشنيفي، نجلاء إبراهيم، و القرني، مرام محمد (2023)، العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد -19 من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول. المجلة العربية للإدارة، مج43، ع4، 35-54
- المطيري، عزيزة مفرح فرحان (2016)، الاغتراب الوظيفي و علاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. مجلة التربية، ع168، ج3، 465-512
- الهداب، تغريد بنت حمد، و المخلافي، عبدالملك بن طاهر (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مج40، ع3، 233-254
- البيحائية، رحمة بنت سعيد بنت محمد، صلاح الدين، نسرين صالح محمد، و الفهدي، راشد بن سليمان بن حمدان (2020)، واقع الاغتراب الوظيفي للعاملين بمديريات التربية و التعليم في سلطنة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- إبراهيم، عبد السلام محمد (2015)، أثر ضغوط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية، مج6، ع1، 157-190

- إبراهيم، منال علي عيسى، ارتيمة، هاني جزار عبد الكريم، و الشورة، محمد سليم خليف (2020)، الاغتراب الوظيفي و أثره في دوران العمل: الدور الوسيط لجودة حياة العمل : دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- أبو حسان، رنا & الشمري، عبدالرحمن (2016)، مدى إمكانية تطبيق نظام العمل عن بُعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج12، ع2، 331-346.
- شميلان، عبدالوهاب بن شباب (2019)، كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة. مج 39، ع2، 215-235.
- حمادنه، همام سمير (2019)، مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. مج12، ع39، 103-130.
- عبدالسلام، رمضان محمود (2000)، محددات ظاهرة الاغتراب في العمل: دراسة تطبيقية مقارنة على العاملين بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج24، ع2، 215-252.
- الدمرداش، أحمد محمد (2018)، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، ط1، مدينة نصر: دار الحكمة
- منصة العمل عن بعد، (2024)، الدليل الاجرائي للعمل عن بعد، تاريخ الوصول أكتوبر 2023، <https://teleworks.sa/ar/telework-best-practice/>
- منظمة العمل الدولية (2020)، العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها، تاريخ الوصول ديسمبر 2023، https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_777123/lang--ar/index.htm
- منظمة العمل الدولية (2021)، العمل من المنزل من الخفاء إلى العمل اللائق، تاريخ الوصول نوفمبر 2023، https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_821095/lang--ar/index.htm
- موسى، أحمد إبراهيم (2022)، العمل الاضطراري عن بعد وأثره في الصحة النفسية للعاملين. المجلة العلمية للبحوث التجارية مج46، ع3، 1-58.
- نوير، طارق (2004)، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر ، مجلة مصر المعاصرة. مج95، ع 474، 473، 347-383
- وزارة الموارد البشرية والخدمات الاجتماعية (2022)، اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، تاريخ الوصول ديسمبر 2023، <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/599262>

المراجع الأجنبية:

- Berthiaume, Ed (2020), **LU ALUM JACK NILLES IS FATHER OF TELECOMMUTING**, Lawrence University, accessed Jan. 2023, <https://www.lawrence.edu/articles/lu-alum-jack-nilles-father-telecommuting>
- Bucher, E., Fieseler, C., Lutz, C., & Buhmann, A. (2021). **Professionals, purpose-seekers, and passers-through: How microworkers reconcile alienation and platform commitment through identity work**. *New Media & Society*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/14614448211056863>
- Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. (2021). **“It needs to be the right blend”: a qualitative exploration of remote e-workers’ experience and well-being at work**. *Employee Relations*, Vol. 44 No. 2, pp. 335-355. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0058>.
- Charalampous, M, Grant, CA & Tramontano, C (2022), **'Getting the measure of remote e-working: a revision and further validation of the E-work life scale'**, *Employee Relations*, vol. (In-Press), pp. (In-Press). <https://dx.doi.org/10.1108/ER-11-2021-0483>
- Easton, S., & Van Laar, D. (2013), **QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why?**, University of Portsmouth, Portsmouth, UK.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). **User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life. (2nd ed.)** University of Portsmouth. <https://doi.org/10.17029/EASTON2018>
- Global Workplace Analytics (2022), **Latest Work-at-Home/Telecommuting/Remote Work Statistics**> <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). **The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?** *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Grant, C.A., Wallace, L.M. and Spurgeon, P.C. (2013), **"An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance"**, *Employee Relations*, Vol. 35 No. 5, pp. 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Grant, C, Wallace, L, Spurgeon, P, Tramontano, C & Charalampous, M (2018), **'Construction and initial validation of the E-Work Life scale to measure remote e-working'** *Employee Relations*, vol. (In-Press), pp. (In-Press). <https://dx.doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- International Labor Organization. (2020). **COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work**, Retrieved from file:///C:/Users/j1507874/Downloads/wcms_747075.pdf
- Ivasciuc IS, Epuran G, Vuță DR, Tescașiu B. **Telework Implications on Work-Life Balance, Productivity, and Health of Different Generations of Romanian Employees**. *Sustainability*. 2022; 14(23):16108. <https://doi.org/10.3390/su142316108>
- Marcela-Sefora Nemteanu and Dan-Cristian Dabija.(2023). **Negative Impact of Telework, Job Insecurity, and Work–Life Conflict on Employee Behaviour**. *J. Environ. Res. Public Health* 2023, 20, 4182. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/ijerph20054182>
- Mottaz, C. J. (1981). **Some Determinants of Work Alienation**. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515. <https://www-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/scholarly-journals/some-determinants-work-alienation/docview/1308395183/se-2>
- Luo , Huanjie (2015), **From Workplace to Anyplace: Telework in China —Based on a Mixed Method Research**. Yokohama National University, China.

Shepard, J. M. (1972). **Alienation as a process: Work as a case in point**. *Sociological Quarterly*, 13(2), 161. Retrieved from <https://www-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/scholarly-journals/alienation-as-process-work-case-point/docview/1308392166/se-2>

Türkeş, M.C. & Vuță, D.R. (2022), **Telework: Before and after COVID-19**. *Encyclopedia 2022*, 2, 1370-1383. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/encyclopedia2030092>

Waters, K. A. (2022). **Teleworking: How understanding its history will benefit institutions today**. *College and University*, 97(3), 65-70. Retrieved from <https://www-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/scholarly-journals/teleworking-how-understanding-history-will/docview/2717342381/se-2>

“The Impact of Telework on Quality of Working Life & Work Alienation: A Filed Study on the Employees of King Faisal Specialist Hospital and Research Center – Jeddah”

Prepared by the researchers:

1- Mansour bin Atiyah Al-Maliki

2- Dr. Osama bin Abdulrahman Mujlid

Abstract:

The study aims to identify the impact of telework on both Quality of Working Life and Work Alienation at King Faisal Hospital and Research Center-Jeddah. The researchers have employed the descriptive-analytical methodology due to its suitability for the study's goals and hypotheses. The study population contains the KFSH&RC-Jeddah engaged in telework arrangements. A random sample of (209) has been taken from the targeted population (female 63%, male 37%). The researchers have developed a questionnaire based on the previous studies related to the present study variables to collect the required data. Using the Microsoft Forms tool, the researchers created an electronic form with the questionnaire content and distributed it to the study sample via the Hospital's email system. The data was then analyzed on (SPSS). The study results show that Telework with all its dimensions (Work-Life Interference, Productivity, Organizational Trust, & Flexibility) has a statistical impact at a significant level ($p \leq 0.05$) on each dimension of QoWL (Home-Work Interface, Job Career Satisfaction, Control at Work, and Stress at Work), and Work Alienation (Social Isolation, & Meaninglessness). The study proposes several recommendations including expanding the application of teleworking through the Hybrid Working Model, becoming a prevailing trend in the work environments after COVID-19, as a strategy for enhancing the quality of working life, designing and delivering training courses to enhance the skills necessary for effective teleworking for both managers and employees, leveraging the option of teleworking in the recruitment process to attract talent, and emphasizing the role of managers in promoting the employee engagement for teleworkers.

Keywords: Telework – Quality of Working Life – Work Life – Work Alienation- KFSH&RC-J.