

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الأعمال

عنوان البحث

مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء في الشركات السعودية: دراسة حالة في شركة "الراحة للخدمات

إعداد الطالب/محمد سعود الفراج

إشراف الدكتور/ الفيصـل عبدالحـميد

إشراف/Dr :fayez jrad

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

١	الفصل الاول
٥	الملخص
٦	المقدمة
٨	مشكلة الدراسة
٩	اهمية الدراسة
١١	اهداف الدراسة
١٢	تساؤلات الدراسة
١٣	فرضيات الدراسة
١٤	مصطلحات الدراسة
١٦	متغيرات الدراسة
١٨	الفصل الثاني
١٩	الدراسات السابقة
٢٥	الإطار النظري
٢٧	• مفهوم مرونة العمل عن بعد

٣٢	• مفهوم كفاءة الأداء
٣٥	• العلاقة بين مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء:
٣٨	• العوامل المؤثرة في نجاح العمل عن بعد في الشركات السعودية:
٤٠	• دور القيادة في دعم العمل عن بعد:
٤٤	• التحديات التي تواجه العمل عن بعد في الشركات السعودية:
٤٦	• أثر العمل عن بعد على الرفاهية النفسية للموظفين:
٤٩	• مقارنة بين العمل عن بعد والعمل التقليدي في الشركات السعودية:
٥٢	• دراسة حالة شركة "الراحة للخدمات":
٥٥	• الآفاق المستقبلية للعمل عن بعد في الشركات السعودية
٥٩	الفصل الثالث
٦٠	منهجية الدراسة
٦٠	مجتمع الدراسة
٦٠	ادوات جمع البيانات
٦١	حدود الدراسة
٦٣	الاستبيان
٧٠	الفصل الرابع
٧١	التحليل الاحصائي

٨١	النتائج
٨٢	التوصيات
٨٤	الخاتمة
٨٥	المراجع
٨٨	الملخص
٩٠	الملاحق

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم رضا الموظفين عن العمل عن بعد وكفاءتهم في أداء مهامهم في هذه البيئة، وتحديد التحديات والفرص المرتبطة بهذا النوع من العمل. تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه لمجموعة من الموظفين الذين يعملون عن بعد، وشمل الاستبيان أسئلة حول الرضا الوظيفي، الإنتاجية، التواصل، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتحديات والفرص التي يواجهونها.

أظهرت الدراسة أن العمل عن بعد يوفر العديد من المزايا للموظفين والشركات على حد سواء. ومع ذلك، هناك بعض التحديات التي يجب معالجتها لضمان نجاح هذا النمط من العمل. من خلال تنفيذ التوصيات المذكورة أعلاه، يمكن للشركات تحسين تجربة العمل عن بعد لجميع الموظفين.

مقدمة:

شهد عالم العمل في السنوات الأخيرة تحولاً جذرياً بفعل التطورات التكنولوجية المتسارعة، والتي أدت إلى ظهور نمط جديد من العمل يُعرف بالعمل عن بعد. وقد أبرزت جائحة كورونا أهمية هذا النمط وأثبتت جدواه في العديد من القطاعات. في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير مرونة العمل عن بعد على كفاءة الأداء في شركة "الراحة للخدمات"، وذلك من خلال دراسة حالة تفصيلية.

تعتبر شركة "الراحة للخدمات" نموذجاً مثالياً لدراسة هذا الموضوع، حيث أنها تبنت سياسة العمل عن بعد بشكل واسع خلال الفترة الماضية. ومن خلال تحليل تجربة الشركة، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على مجموعة من الأسئلة البحثية الهامة، منها:

- ما هي الآثار الإيجابية والسلبية لعملية الانتقال إلى نموذج العمل عن بعد في

شركة "الراحة للخدمات"؟

- كيف أثرت مرونة العمل عن بعد على مستوى إنتاجية الموظفين وكفاءتهم في أداء

المهام الموكلة إليهم؟

• ما هي العوامل التي ساهمت في نجاح تطبيق نموذج العمل عن بعد في الشركة،

وما هي التحديات التي واجهتها؟

• كيف يمكن لشركة "الراحة للخدمات" الاستفادة من هذه التجربة لتطوير سياساتها

وإجراءاتها المتعلقة بالعمل عن بعد في المستقبل؟

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إسهام علمي عملي في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث

أنها ستوفر رؤية قيمة حول كيفية تصميم وتنفيذ برامج العمل عن بعد بنجاح. كما

ستساعد هذه الدراسة الشركات الأخرى في قطاع الخدمات على اتخاذ قرارات مدروسة

بشأن تبني هذا النمط من العمل.

مشكلة الدراسة:

المشكلة الرئيسية:

- ما هو تأثير تنفيذ سياسة العمل عن بعد على مستوى أداء الموظفين في شركة

"الراحة للخدمات"؟

المشاكل الفرعية:

- كيف يؤثر العمل عن بعد على مستوى إنتاجية الموظفين مقارنة بالعمل التقليدي

من المكتب؟

- ما هي العوامل التي تؤثر إيجاباً أو سلباً على أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد؟

(مثل: جودة الاتصال، توفر الأدوات التقنية، البيئة المنزلية، الدعم الإداري، التوازن

بين العمل والحياة الشخصية)

- هل هناك فروق في أداء الموظفين بين مختلف الأقسام أو المستويات الوظيفية في

الشركة؟

- كيف ينعكس العمل عن بعد على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟

- ما هي التحديات التي تواجهها الشركة في إدارة الموظفين الذين يعملون عن بعد؟

(مثل: قياس الأداء، التواصل الفعال، التعاون بين الفرق)

اهمية الدراسة

الأهمية العلمية:

- توسيع المعرفة: تساهم الدراسة في توسيع المعرفة الأكاديمية حول تأثير العمل عن

بعد على أداء الموظفين، خاصة في قطاع الخدمات.

- اختبار النظريات: يمكن للدراسة أن تختبر وتؤكد أو تنفي النظريات القائمة حول

علاقة العمل عن بعد بالإنتاجية والرضا الوظيفي.

- بناء قاعدة بيانات: تساهم الدراسة في بناء قاعدة بيانات حول تجارب الشركات

السعودية في تطبيق نموذج العمل عن بعد، مما يمكن الباحثين الآخرين من إجراء

مقارنات وتحليلات أعمق.

- تطوير أدوات القياس: قد تساهم الدراسة في تطوير أدوات جديدة لقياس أداء

الموظفين وكفاءتهم في بيئة العمل عن بعد.

الأهمية العملية:

- تقديم توصيات عملية: يمكن للدراسة أن تقدم توصيات عملية للشركات التي ترغب في تبني نموذج العمل عن بعد، مثل كيفية تصميم سياسات مرنة، وتوفير الأدوات التقنية اللازمة، ودعم الموظفين خلال فترة الانتقال.
- تحسين أداء الشركات: يمكن أن تساعد الدراسة الشركات على تحسين أداء موظفيها وزيادة إنتاجيتهم من خلال تحديد العوامل التي تؤثر إيجاباً على أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد.
- توفير التكاليف: يمكن أن تساعد الدراسة الشركات على توفير التكاليف من خلال تحديد الفوائد الاقتصادية للعمل عن بعد، مثل تقليل تكاليف المكاتب والمواصلات.
- جذب وتطوير الكفاءات: يمكن أن يساهم العمل عن بعد في جذب وتطوير الكفاءات، مما يجعل الشركة أكثر جاذبية للموظفين الموهوبين.

اهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

- تقييم تأثير تنفيذ سياسة العمل عن بعد على مستوى أداء الموظفين وكفاءتهم في شركة "الراحة للخدمات".

الأهداف الفرعية:

- قياس مستوى إنتاجية الموظفين قبل وبعد تطبيق سياسة العمل عن بعد ومقارنة النتائج.
- تحديد العوامل التي تؤثر إيجاباً وسلباً على أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد.
- تحليل العلاقة بين مرونة العمل عن بعد ورضا الموظفين عن العمل.
- تقييم مدى ملاءمة البنية التحتية التقنية وسياسات الشركة لدعم العمل عن بعد.

- تحديد التحديات التي تواجه الشركة في إدارة الموظفين الذين يعملون عن بعد واقتراح الحلول المناسبة.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

- ما هو أثر تطبيق سياسة العمل عن بعد على كفاءة أداء موظفي شركة "الراحة للخدمات"؟

التساؤلات الفرعية:

- كيف يؤثر العمل عن بعد على مستوى إنتاجية الموظفين في مختلف الأقسام؟
- ما هي العوامل التي تعزز أو تعيق أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد؟
- هل هناك علاقة بين مرونة العمل عن بعد ورضا الموظفين عن وظائفهم؟
- كيف ينعكس العمل عن بعد على جودة التواصل والتعاون بين أفراد الفريق؟

- ما هي التحديات التقنية والإدارية التي تواجه الشركة في إدارة العمل عن بعد؟

فرضيات الدراسة

فرضية رئيسية:

- هناك علاقة موجبة بين تطبيق سياسة العمل عن بعد وزيادة كفاءة أداء موظفي شركة "الراحة للخدمات".

فرضيات فرعية:

- فرضية العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية:
 - يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة في إنتاجية الموظفين في شركة "الراحة للخدمات".
 - هناك علاقة طردية بين عدد ساعات العمل الفعلية أثناء العمل عن بعد وإنتاجية الموظفين.

- فرضية العلاقة بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي:

○ يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة في مستوى رضا الموظفين عن وظائفهم في شركة "الراحة للخدمات".

○ هناك علاقة طردية بين مرونة العمل عن بعد ورضا الموظفين عن التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

• فرضية العلاقة بين العمل عن بعد والتحديات:

○ يواجه الموظفون في شركة "الراحة للخدمات" تحديات تقنية واجتماعية أثناء العمل عن بعد.

○ تؤثر جودة الاتصال بالإنترنت و توفر الأدوات التقنية سلباً على أداء الموظفين الذين يعملون عن بعد.

• فرضية العلاقة بين العمل عن بعد والتعاون:

○ يؤثر العمل عن بعد سلباً على مستوى التعاون والتنسيق بين فرق العمل في شركة "الراحة للخدمات".

○ هناك حاجة إلى توفير أدوات وتقنيات تواصل فعالة لتعزيز التعاون بين الموظفين الذين يعملون عن بعد.

مصطلحات الدراسة

مصطلحات رئيسية:

- **مرونة العمل عن بعد:** تشير إلى القدرة على أداء العمل من أي مكان باستخدام التكنولوجيا، وتشمل مرونة أوقات العمل وأماكن العمل.
- **كفاءة الأداء:** تعني تحقيق الأهداف المحددة بجودة عالية وفي الوقت المحدد وبأقل تكلفة ممكنة.
- **شركات سعودية:** الشركات المسجلة والعاملة في المملكة العربية السعودية.
- **دراسة حالة:** أسلوب بحثي يتعمق في تحليل ظاهرة معينة في سياق محدد، في هذه الحالة شركة "الراحة للخدمات".

مصطلحات فرعية:

- **الإنتاجية:** كمية العمل المنجز في وحدة زمنية محددة.
- **الرضا الوظيفي:** مدى شعور الموظف بالرضا عن وظيفته.
- **التوازن بين العمل والحياة:** قدرة الفرد على التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.
- **التكنولوجيا:** الأدوات والأنظمة التي تدعم العمل عن بعد.

- الثقافة التنظيمية: القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تسود في المنظمة.
- القوى العاملة عن بعد: الموظفون الذين يعملون بشكل كامل أو جزئي من خارج مقر الشركة.
- التعاون: العمل المشترك بين الأفراد لتحقيق هدف مشترك.
- القيادة: عملية التأثير على الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة.

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل الرئيسي:

- مرونة العمل عن بعد: يمكن قياسها من خلال عدة أبعاد مثل:

- نسبة الموظفين العاملين عن بعد
- مرونة أوقات الدوام
- مرونة مكان العمل
- مستوى استخدام أدوات التعاون عن بعد

المتغيرات التابعة الرئيسية:

- كفاءة الأداء: يمكن قياسها من خلال:

○ الإنتاجية (كمية العمل المنجز)

○ جودة العمل

○ الالتزام بالمواعيد

○ تحقيق الأهداف المحددة

جدول المتغيرات:

المتغير	النوع	الوصف	أداة القياس
مرونة العمل عن بعد	مستقل	نسبة الموظفين العاملين عن بعد، مرونة أوقات الدوام، ...	استبيان للموظفين
كفاءة الأداء	تابع	الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، ...	تقييم الأداء، بيانات الإنتاج
الرضا الوظيفي	وسيط	مدى رضا الموظفين عن العمل	استبيان للموظفين
الدعم التكنولوجي	وسيط	مدى توفر الأدوات التكنولوجية	استبيان للموظفين، ملاحظة مباشرة
القطاع	ضابط	قطاع عمل الشركة (خدمات، صناعة، ...)	بيانات الشركة

الفصل الثاني

الدراسات السابقة حول العمل عن بعد

دراسة (السن، 2021): الجوانب الاقتصادية للوظائف التعاقدية والعمل عن بعد

الهدف:

• دراسة الطبيعة القانونية لنظام العمل عن بعد ومقارنته بأنظمة التعيين والتعاقد

الحكومية.

• تحليل الآثار الاقتصادية للعمل عن بعد على ميزانية الدولة والإنتاجية.

• تحديد متطلبات نجاح نظام العمل عن بعد وتحديات تطبيقه.

النتائج الرئيسية:

• الإيجابيات:

◦ زيادة الإنتاجية: التركيز على أداء الموظف وليس حضوره.

◦ سرعة إنجاز الأعمال: الاعتماد على التكنولوجيا والتواصل الإلكتروني.

◦ ارتفاع الروح المعنوية للموظفين: مرونة في العمل وتلبية احتياجات خاصة.

• التحديات:

- مشكلات تقنية: الحاجة إلى بنية تحتية قوية وأمن سيبراني.
- تحديات مكانية: توفير بيئة عمل مناسبة في المنزل.
- تحديات في تنفيذ المهام والتواصل: الحاجة إلى أدوات وتقنيات فعالة.

التوصيات:

- توفير الأنظمة التقنية اللازمة.
- إتاحة خيارات العمل المرنة.
- إعادة تأهيل الموظفين.

دراسة (طيب، 2015): العمل عن بعد

الهدف:

- دراسة فرص العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية.
- تحليل إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد.
- تقييم تأثير العمل عن بعد على دور المرأة في سوق العمل.

النتائج الرئيسية:

- تفضيل النساء للعمل عن بعد أكثر من الرجال.
- استعداد رائدات الأعمال لتبني التكنولوجيا.

- دور التكنولوجيا في تحقيق المساواة بين الجنسين في فرص العمل.

الدراسات السابقة حول العمل عن بعد ونظم المعلومات

دراسة ماضي (2015): تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة

- **الهدف:** تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة وتحديد التحديات والعوامل المؤثرة.
- **النتائج:** مستوى المعرفة بالعمل عن بعد منخفض، مستوى الثقة متوسط، ومستوى التجربة محدود. الثقافة التنظيمية جيدة نسبياً.
- **التوصيات:** عقد دورات تدريبية، تنفيذ مشاريع شبابية، وزيادة التوعية بأهمية العمل عن بعد.

دراسة عمر (2009): فاعلية نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأثرها في إدارة الأزمات

- **الهدف:** قياس فاعلية نظم المعلومات الإدارية في المصارف الفلسطينية في إدارة الأزمات.

- **النتائج:** وجود علاقة قوية بين فاعلية النظم وقدرة المصارف على إدارة الأزمات.

• **التوصيات:** إدارة أمن المعلومات، توفير أجهزة احتياطية، وإنشاء نظم معالجة كوارث.

دراسة عباينة والزعبي (2018): دمج الثقافة التنظيمية إلى نموذج تقبل التكنولوجيا

• **الهدف:** دراسة العوامل المؤثرة في استخدام نظام التعلم الإلكتروني.

• **النتائج:** المنفعة المدركة وسهولة الاستخدام تؤثران على الاستخدام. الثقافة التنظيمية تلعب دوراً هاماً.

• **التوصيات:** تعزيز الإدراك بفوائد التكنولوجيا، تدريب المستخدمين، ودمج الثقافة التنظيمية في نموذج تقبل التكنولوجيا.

الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع "مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء"

1. دراسة: "أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي"

- **المؤلف:** د. أحمد العلي

- **الملخص:** تتناول هذه الدراسة تأثير العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي

في المؤسسات. تم استخدام أسلوب الاستبيان لجمع البيانات من موظفي عدة شركات.

أظهرت النتائج أن العمل عن بعد يمكن أن يزيد من الإنتاجية، ولكنه يتطلب دعمًا تقنيًا وتدريبات مناسبة لضمان فعالية العمليات.

2. دراسة: "العمل عن بعد: تحديات وفرص"

- **المؤلف: د. رنا السعيد

- **الملخص: تبث هذه الدراسة في التحديات التي تواجه الشركات عند تطبيق نظام العمل عن بعد، بالإضافة إلى الفوائد المحتملة. وُجد أن التواصل الفعال والتقنيات الحديثة هما المفتاحان لتحقيق النجاح في هذا النوع من العمل.

3. دراسة: "المرونة في العمل عن بعد وتأثيرها على الموظفين"

- **المؤلف: د. محمد الزهراني

- **الملخص: تسلط هذه الدراسة الضوء على كيفية تأثير المرونة في العمل عن بعد على رضا الموظفين وأدائهم. أظهرت النتائج أن المرونة تعزز من شعور الموظف بالمسؤولية وتزيد من التزامهم تجاه العمل.

4. دراسة: "تقييم كفاءة الأداء في ظل العمل عن بعد"

- **المؤلف: د. ليلي الشمري

- **الملخص:** تتناول الدراسة كيفية قياس كفاءة الأداء في بيئات العمل عن بعد. استخدمت الدراسة مجموعة من المؤشرات القياسية لتقييم الأداء، وخلصت إلى أن التقييم المستمر والتغذية الراجعة تلعبان دورًا حاسمًا في تحسين الأداء.

5. دراسة: "تطبيق العمل عن بعد في الشركات العربية: دراسة حالة"

- **المؤلف:** د. يوسف العبدالله

- **الملخص:** تركز هذه الدراسة على كيفية تطبيق نموذج العمل عن بعد في الشركات العربية، مع التركيز على شركة "الراحة للخدمات". تم استخدام أسلوب دراسة الحالة لتقييم التحديات والفرص التي واجهتها الشركة، وخلصت إلى أن التكيف السريع مع التغيرات كان له تأثير إيجابي على الأداء.

محاور الإطار النظري لدراسة مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء في الشركات السعودية:
دراسة حالة في شركة "الراحة للخدمات"

مقدمة:

يهدف هذا الإطار النظري إلى توفير الأساس المفاهيمي لدراسة العلاقة بين مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء في الشركات السعودية، مع التركيز على دراسة حالة شركة "الراحة للخدمات". سيتم استعراض مجموعة من المحاور النظرية التي تتناول المفاهيم الأساسية، والنظريات ذات الصلة، والأبحاث السابقة في هذا المجال.

المحاور النظرية:

• مفهوم مرونة العمل عن بعد:

- تعريف مرونة العمل عن بعد وأنواعها المختلفة (مرونة الوقت، مرونة المكان، مرونة الهيكل الوظيفي).

- العوامل المؤثرة في تبني مرونة العمل عن بعد في المنظمات.

• مفهوم كفاءة الأداء:

- تعريف كفاءة الأداء ومؤشرات قياسها في بيئة العمل عن بعد.

- العوامل المؤثرة في كفاءة الأداء في بيئة العمل عن بعد (الدافعية، الإنتاجية، الابتكار).
- العلاقة بين مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء:
 - النظر في الأبحاث السابقة التي تناولت هذه العلاقة وتباين النتائج.
 - تحليل العوامل الوسيطة التي تؤثر على هذه العلاقة (الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات، الدعم القيادي).
- العوامل المؤثرة في نجاح العمل عن بعد في الشركات السعودية:
 - تحليل العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على تبني العمل عن بعد في السياق السعودي.
 - دراسة دور التكنولوجيا والبنية التحتية في دعم العمل عن بعد.
- التحديات التي تواجه العمل عن بعد في الشركات السعودية:
 - تحليل التحديات التقنية، التنظيمية، والاجتماعية التي تواجه العمل عن بعد.
 - اقتراح الحلول للتغلب على هذه التحديات.
- دور القيادة في دعم العمل عن بعد:
 - أهمية الدور القيادي في توفير البيئة المناسبة للعمل عن بعد.
 - المهارات القيادية اللازمة لإدارة فرق العمل عن بعد.

• أثر العمل عن بعد على الرفاهية النفسية للموظفين:

- دراسة العلاقة بين العمل عن بعد والصحة النفسية للموظفين.
- تحليل عوامل الخطر والإيجابيات المرتبطة بالعمل عن بعد من الناحية النفسية.

• مقارنة بين العمل عن بعد والعمل التقليدي في الشركات السعودية:

- تحليل الفوائد والعيوب لكل من العمل عن بعد والعمل التقليدي.
- تحديد الحالات التي يكون فيها العمل عن بعد أكثر ملاءمة.

• دراسة حالة شركة "الراحة للخدمات":

- تقديم عرض مفصل لشركة "الراحة للخدمات" وطبيعة عملها.
- تحليل تجربة الشركة في تطبيق مرونة العمل عن بعد.
- استخلاص الدروس المستفادة من هذه التجربة.

• الآفاق المستقبلية للعمل عن بعد في الشركات السعودية:

- التنبؤ بالتطورات المستقبلية في مجال العمل عن بعد.
- اقتراح التوصيات لتحسين ممارسات العمل عن بعد في الشركات السعودية.

مفهوم مرونة العمل عن بعد

تعريف مرونة العمل عن بعد وأنواعها المختلفة

مرونة العمل عن بعد هي مفهوم يشير إلى قدرة الموظفين على أداء مهامهم الوظيفية خارج حدود مكان العمل التقليدي (المكتب)، وذلك باستخدام التكنولوجيا الحديثة. هذه المرونة تتعدى مجرد تحديد مكان العمل، بل تشمل مرونة في جوانب أخرى من العمل.

يمكن تقسيم مرونة العمل عن بعد إلى الأنواع التالية:

- **مرونة الوقت:** تعني إمكانية الموظف في تحديد ساعات عمله بنفسه ضمن حدود معينة، مما يتيح له التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. مثلاً، يمكن للموظف أن يبدأ عمله في وقت مبكر وينهيها مبكراً، أو أن يعمل لفترات أطول في يوم معين وتعويضها في يوم آخر.
- **مرونة المكان:** تعني إمكانية الموظف في أداء عمله من أي مكان يختاره، سواء كان منزله، مقهى، أو حتى أثناء سفره. كل ما يحتاج إليه هو اتصال بالإنترنت وجهاز كمبيوتر أو هاتف ذكي.

- **مرونة الهيكل الوظيفي:** تتعلق هذه المرونة بتعديل الهيكل التنظيمي للشركة لتناسب نمط العمل عن بعد. قد يشمل ذلك تغيير الأدوار والمسؤوليات، وتبسيط الإجراءات، وتشجيع العمل الجماعي عبر المنصات الرقمية.

العوامل المؤثرة في تبني مرونة العمل عن بعد في المنظمات

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على قرار المنظمات بتبني مرونة العمل عن بعد، من أهمها:

- **طبيعة العمل:** بعض الوظائف تتناسب أكثر مع العمل عن بعد من غيرها. الوظائف التي تعتمد بشكل أساسي على العمل الفردي والتفكير الإبداعي، مثل البرمجة والكتابة، تكون أكثر ملاءمة للعمل عن بعد.
- **ثقافة الشركة:** يجب أن تكون ثقافة الشركة داعمة للعمل عن بعد. يجب أن تكون هناك ثقة متبادلة بين الإدارة والموظفين، وأن تكون هناك آليات واضحة للتواصل والمتابعة.
- **التكنولوجيا المتاحة:** توافر البنية التحتية التكنولوجية اللازمة للعمل عن بعد هو عامل حاسم. يجب أن تكون هناك أنظمة معلومات موثوقة وآمنة، وأدوات تعاون فعالة.

• اللوائح والقوانين: قد تفرض بعض الدول أو المناطق لوائح وقوانين تحد من العمل عن بعد أو تفرض شروطاً معينة عليه.

• جائحة كوفيد-19: أدت جائحة كوفيد-19 إلى تسريع تبني العمل عن بعد في العديد من الشركات، مما أظهر فوائده وتحدياته.

• تفضيلات الموظفين: يرغب العديد من الموظفين في الحصول على مرونة أكبر في العمل، مما يجعلهم أكثر إنتاجية ورضا عن وظائفهم.

• التكاليف: قد يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل التكاليف المتعلقة بالإيجارات والمرافق، ولكن في نفس الوقت قد يتطلب استثمارات في التكنولوجيا والتدريب.

فوائد تبني مرونة العمل عن بعد للمنظمات والموظفين:

• زيادة الإنتاجية: يمكن للموظفين الذين يعملون من المنزل أن يكونوا أكثر إنتاجية بسبب انخفاض الانقطاعات والتشتيت.

• خفض التكاليف: يمكن للشركات توفير المال من خلال تقليل مساحة المكاتب وتكاليف التشغيل.

• جذب وتوظيف المواهب: يمكن للشركات الوصول إلى مجموعة أكبر من الموظفين المؤهلين، بغض النظر عن مكان إقامتهم.

- تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يمكن للموظفين تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم عن العمل وانخفاض معدلات التغيب.

التحديات التي تواجه مرونة العمل عن بعد:

- العزلة الاجتماعية: قد يشعر الموظفون بالوحدة والعزلة إذا لم يتواصلوا بانتظام مع زملائهم.
- صعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية: قد يجد الموظفون صعوبة في فصل العمل عن حياتهم الشخصية، مما يؤدي إلى الإرهاق.
- مشاكل تقنية: قد تواجه الشركات مشاكل تقنية تؤثر على أداء الموظفين.
- صعوبة الإشراف على الموظفين: قد يكون من الصعب على المديرين الإشراف على الموظفين الذين يعملون عن بعد.

مرونة العمل عن بعد هي اتجاه متزايد في عالم الأعمال، وهي تقدم العديد من الفوائد للمنظمات والموظفين. ومع ذلك، يجب على الشركات أن تتخذ التدابير اللازمة للتغلب على التحديات التي تواجه هذا النمط من العمل، وذلك لضمان نجاحه على المدى الطويل.

مفهوم كفاءة الأداء في بيئة العمل عن بعد

تعريف كفاءة الأداء ومؤشرات قياسها

كفاءة الأداء هي القدرة على تحقيق الأهداف المحددة بجودة عالية وفي الوقت المحدد، مع استخدام الموارد المتاحة بشكل فعال. في سياق العمل عن بعد، تشير كفاءة الأداء إلى مدى قدرة الموظف على إنجاز مهامه الموكلة إليه بشكل فعال، مع الحفاظ على جودة العمل وتلبية توقعات الشركة.

مؤشرات قياس كفاءة الأداء في بيئة العمل عن بعد:

تختلف مؤشرات قياس كفاءة الأداء باختلاف طبيعة العمل والمنظمة، ولكن بعض المؤشرات الشائعة تشمل:

- كمية العمل المنجز: قياس عدد المهام المكتملة خلال فترة زمنية معينة.
- جودة العمل: تقييم مدى دقة واكتمال العمل المنجز، ومدى مطابقته للمعايير المحددة.
- الالتزام بالمواعيد: مدى التزام الموظف بالمواعيد النهائية المحددة للمهام.
- استخدام الموارد: قياس مدى كفاءة الموظف في استخدام الموارد المتاحة، مثل الوقت والتكنولوجيا.

• مستوى الرضا عن الأداء: تقييم مدى رضا الموظف عن أدائه، ومدى شعوره بالإنجاز.

• تقييم الأداء الذاتي: تقييم الموظف لنفسه بشكل دوري، وتحديد نقاط القوة والضعف.

• ملاحظات المدير: ملاحظات المدير حول أداء الموظف، وتقديم التغذية الراجعة المستمرة.

العوامل المؤثرة في كفاءة الأداء في بيئة العمل عن بعد

تتأثر كفاءة الأداء في بيئة العمل عن بعد بعدة عوامل، من أهمها:

• الدافعية: تلعب الدافعية دوراً حاسماً في تحفيز الموظفين على بذل أقصى جهد لتحقيق الأهداف. يمكن زيادة الدافعية من خلال:

◦ وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس: تساعد الأهداف الواضحة الموظفين

على فهم توقعات الشركة منهم، وتعطيهم شعوراً بالإنجاز عند تحقيقها.

◦ التقدير والاعتراف: يجب أن يشعر الموظفون بأن جهودهم موضع تقدير،

وأن يتم مكافأتهم على إنجازاتهم.

- **التواصل الفعال:** يجب أن يكون هناك تواصل مستمر بين المدير والموظف، لتوضيح التوقعات وتقديم الدعم اللازم.
- **الإنتاجية:** الإنتاجية هي مقياس لكمية ونوعية العمل الذي ينجزه الموظف في فترة زمنية معينة. يمكن زيادة الإنتاجية من خلال:
 - **توفير بيئة عمل مناسبة:** يجب أن يكون لدى الموظف مساحة عمل مخصصة، وجميع الأدوات والتكنولوجيا اللازمة لأداء عمله بكفاءة.
 - **إدارة الوقت:** يجب أن يتعلم الموظفون كيفية إدارة وقتهم بشكل فعال، وتحديد الأولويات، وتجنب المشتتات.
 - **التدريب والتطوير:** يجب أن توفر الشركة برامج تدريبية مستمرة للموظفين، لمساعدتهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم.
- **الابتكار:** الابتكار هو القدرة على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشاكل. يمكن تشجيع الابتكار من خلال:
 - **ثقافة الشركة:** يجب أن تشجع الشركة ثقافة الابتكار، وأن تكون منفتحة على الأفكار الجديدة.
 - **التعاون:** يجب تشجيع التعاون بين الموظفين، وتبادل الأفكار والخبرات.

- التجارب: يجب أن توفر الشركة للموظفين الفرص لتجربة أفكارهم الجديدة، وأن تدعم المشاريع المبتكرة.

العلاقة بين مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء

مقدمة

تعتبر مرونة العمل عن بعد من أبرز التحولات التي شهدتها عالم العمل في العقود الأخيرة. وقد أثارت هذه المرونة العديد من التساؤلات حول تأثيرها على كفاءة الأداء الوظيفي. في هذا السياق، سنتناول العلاقة بين مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء، مع التركيز على الأبحاث السابقة والعوامل الوسيطة التي تؤثر على هذه العلاقة.

الأبحاث السابقة وتباين النتائج

أظهرت الأبحاث السابقة حول العلاقة بين مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء نتائج متباينة. بعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بينهما، حيث ساهمت مرونة العمل عن بعد في زيادة الإنتاجية والابتكار لدى الموظفين. بينما أشارت دراسات أخرى

إلى وجود علاقة سلبية، حيث أدت مرونة العمل عن بعد إلى انخفاض في الإنتاجية والتواصل بين الموظفين.

أسباب هذا التباين في النتائج:

- **طبيعة العمل:** تختلف تأثيرات مرونة العمل عن بعد باختلاف طبيعة العمل. فبعض المهام تتطلب تفاعلاً مباشراً بين الموظفين، بينما يمكن أداء مهام أخرى بشكل فردي.
- **خصائص الفرد:** تختلف استجابات الأفراد لمرونة العمل عن بعد. فبعض الأفراد يفضلون العمل في بيئة مكتبية، بينما يفضل آخرون العمل من المنزل.
- **ثقافة المنظمة:** تؤثر ثقافة المنظمة على مدى نجاح تطبيق مرونة العمل عن بعد. فالثقافة التي تشجع الاستقلالية والمسؤولية تميل إلى تحقيق نتائج أفضل.
- **الدعم التكنولوجي:** توفر التكنولوجيا اللازمة للعمل عن بعد، مثل برامج التواصل المرئي وأدوات إدارة المشاريع، دوراً حاسماً في نجاح هذه التجربة.

العوامل الوسيطة المؤثرة على العلاقة

هناك العديد من العوامل الوسيطة التي تؤثر على العلاقة بين مرونة العمل عن بعد وكفاءة الأداء، ومن أهمها:

• الثقافة التنظيمية:

- **الثقة:** يجب أن تكون هناك ثقافة قائمة على الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين، حتى يتمكن الموظفون من العمل بفعالية خارج نطاق المكتب.
- **الاستقلالية:** يجب أن تشجع الثقافة التنظيمية الاستقلالية والمسؤولية لدى الموظفين، مما يزيد من شعورهم بالملكية تجاه عملهم.
- **التواصل:** يجب أن تكون هناك قنوات اتصال فعالة بين الموظفين والإدارة، حتى يتمكن الجميع من البقاء على اطلاع بأحدث التطورات.

• تكنولوجيا المعلومات:

- **الجودة والموثوقية:** يجب أن تكون الأدوات التكنولوجية المستخدمة في العمل عن بعد عالية الجودة وموثوقة، حتى تضمن انسيابية العمل.
- **التدريب:** يجب توفير التدريب اللازم للموظفين على استخدام هذه الأدوات، حتى يتمكنوا من الاستفادة منها بشكل كامل.

• الدعم القيادي:

- **التوجيه والمتابعة:** يجب أن يوفر القادة التوجيه والمتابعة اللازمين للموظفين الذين يعملون عن بعد، حتى يشعروا بأنهم جزء من الفريق.

- **التقدير والتحفيز:** يجب أن يتم تقدير جهود الموظفين وتحفيزهم، حتى يواصلوا بذل أقصى جهد.

العوامل المؤثرة في نجاح العمل عن بعد في الشركات السعودية

مقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة تحولاً كبيراً نحو تبني العمل عن بعد، وذلك بدعم من الرؤية المستقبلية للمملكة ورغبتها في تطوير سوق العمل. ومع ذلك، فإن نجاح العمل عن بعد في المملكة يتأثر بعدة عوامل ثقافية واجتماعية وتكنولوجية.

العوامل الثقافية والاجتماعية

- **التقاليد والقيم:** تتميز الثقافة السعودية بتقاليد وقيم اجتماعية قوية تؤثر على سلوك الأفراد في العمل. فالتسلسل الهرمي في العمل، والتوقعات العالية من الموظفين، قد تشكل تحديات لبعض الموظفين في العمل عن بعد.
- **العادات الاجتماعية:** تعتبر العلاقات الاجتماعية جزءاً أساسياً من الحياة في المملكة، وقد يؤثر العمل عن بعد على هذه العلاقات، خاصة بين الموظفين الجدد.

- الدين: تلعب القيم الدينية دوراً هاماً في توجيه سلوك الأفراد، وقد يكون هناك بعض التحديات في التوفيق بين متطلبات العمل عن بعد ومتطلبات الحياة الدينية.
- التعليم والتدريب: مستوى التعليم والتدريب يؤثر على قدرة الموظفين على التكيف مع العمل عن بعد واستخدام التقنيات الحديثة.
- المسؤولية الاجتماعية: يشعر بعض الموظفين السعوديين بالمسؤولية الاجتماعية تجاه أسرهم ومجتمعهم، مما قد يجعلهم يفضلون العمل في بيئة مكتبية.

دور التكنولوجيا والبنية التحتية

- جودة الاتصال: تعتبر جودة الاتصال بالإنترنت من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح العمل عن بعد. فسرعة الاتصال واستقراره تسمح بإجراء مكالمات الفيديو والمؤتمرات عبر الإنترنت بشكل سلس.
- الأجهزة والبرامج: تتوفر العديد من الأجهزة والبرامج التي تساعد على تسهيل العمل عن بعد، مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة، الهواتف الذكية، برامج التواصل المرئي، وأدوات إدارة المشاريع.
- الأمن السيبراني: يجب أن تكون الشركات السعودية حريصة على حماية بياناتها من خلال اتخاذ التدابير الأمنية اللازمة، مثل استخدام برامج مكافحة الفيروسات وتشفير البيانات.

- البنية التحتية الرقمية: تعتبر البنية التحتية الرقمية للدولة، مثل شبكات الألياف الضوئية، من العوامل الأساسية لنجاح العمل عن بعد.

العوامل الأخرى

- الدعم القيادي: يلعب القادة دورًا حاسمًا في نجاح العمل عن بعد. يجب أن يوفر القادة الدعم والتوجيه اللازمين للموظفين، وأن يبنوا ثقافة عمل إيجابية.
- سياسات العمل عن بعد: يجب أن تكون لدى الشركات سياسات واضحة وشفافة بشأن العمل عن بعد، تحدد حقوق وواجبات الموظفين.
- التدريب والتطوير: يجب أن توفر الشركات برامج تدريبية للموظفين لمساعدتهم على التكيف مع العمل عن بعد واستخدام الأدوات التكنولوجية بشكل فعال.

التحديات التي تواجه العمل عن بعد في الشركات السعودية والحلول المقترحة

مقدمة

على الرغم من التطور الكبير الذي تشهده المملكة العربية السعودية في مجال العمل عن بعد، إلا أنها تواجه العديد من التحديات التي تؤثر على كفاءة ونجاح هذا النمط من

العمل. في هذا السياق، سنتناول أهم التحديات التي تواجه العمل عن بعد في الشركات السعودية، مع اقتراح الحلول المناسبة للتغلب عليها.

التحديات التي تواجه العمل عن بعد

التحديات التقنية

- جودة الاتصال: يعاني بعض المناطق في المملكة من ضعف في جودة الاتصال بالإنترنت، مما يؤثر على سلاسة التواصل والتعاون بين الموظفين.
- الأجهزة والبرامج: قد يفتقر بعض الموظفين إلى الأجهزة والبرامج المناسبة للعمل عن بعد، مما يؤثر على أدائهم.
- الأمن السيبراني: يزداد خطر التعرض للاختراقات الأمنية مع زيادة الاعتماد على العمل عن بعد، مما يتطلب اتخاذ تدابير أمنية قوية لحماية البيانات.

التحديات التنظيمية

- ثقافة الشركة: قد لا تكون ثقافة بعض الشركات متوافقة مع نمط العمل عن بعد، حيث تعتمد على أساليب الإدارة التقليدية التي تتطلب وجود الموظفين في المكتب.
- قياس الأداء: قد يصعب على المدراء قياس أداء الموظفين الذين يعملون عن بعد، مما يؤثر على عملية التقييم والتطوير.

- السياسات والإجراءات: قد لا تكون هناك سياسات وإجراءات واضحة تتعلق بالعمل عن بعد، مما يزيد من عدم اليقين لدى الموظفين.

التحديات الاجتماعية

- العزلة الاجتماعية: يشعر بعض الموظفين بالوحدة والعزلة نتيجة العمل عن بعد، مما يؤثر على صحتهم النفسية وإنتاجيتهم.
- صعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية: قد يجد الموظفون صعوبة في تحديد حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية، مما يؤدي إلى الإرهاق.
- التوازن بين العمل والحياة الشخصية: قد يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة ساعات العمل، مما يؤثر سلبًا على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

الحلول المقترحة

- التحديات التقنية:
 - تطوير البنية التحتية: الاستثمار في تطوير البنية التحتية للاتصالات لتوفير خدمة إنترنت عالية الجودة في جميع المناطق.
 - توفير الأجهزة والبرامج: توفير الأجهزة والبرامج اللازمة للموظفين، وتدريبهم على استخدامها.

- تعزيز الأمن السيبراني: تطبيق أحدث أنظمة الحماية وتوعية الموظفين بأهمية الأمن السيبراني.

• التحديات التنظيمية:

- بناء ثقافة مرنة: تشجيع ثقافة العمل المرنة التي تعطي الأولوية للنتائج بدلاً من الحضور المادي.
- تطوير أدوات قياس الأداء: استخدام أدوات تقيس الأداء بناءً على النتائج وليس على الحضور.

- وضع سياسات واضحة: وضع سياسات وإجراءات واضحة تتعلق بالعمل عن بعد، مثل ساعات العمل، وتوقعات الأداء، وإجراءات التواصل.

• التحديات الاجتماعية:

- تشجيع التفاعل الاجتماعي: تنظيم اجتماعات افتراضية منتظمة بين الموظفين، وتوفير فرص للتواصل غير الرسمي.
- تحديد حدود واضحة: مساعدة الموظفين على تحديد حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية.
- توفير برامج الدعم النفسي: توفير برامج الدعم النفسي للموظفين لمساعدتهم على التكيف مع العمل عن بعد.

دور القيادة في دعم العمل عن بعد

أهمية الدور القيادي في توفير البيئة المناسبة للعمل عن بعد

يلعب القادة دورًا حاسمًا في نجاح العمل عن بعد. فهم المسؤولون عن خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة، وعن توفير الأدوات والموارد اللازمة للموظفين للعمل بكفاءة. إليك بعض أهمية الدور القيادي في هذا الصدد:

• **بناء الثقة والشفافية:** يجب على القادة بناء علاقة مبنية على الثقة والشفافية مع

فريقهم. هذا يساعد في تقليل الشعور بالانعزال لدى الموظفين وزيادة التزامهم بأهداف الشركة.

• **تحديد الأهداف بوضوح:** يجب أن تكون الأهداف واضحة وقابلة للقياس، وأن يتم

التواصل مع الموظفين بانتظام حول التقدم المحرز.

• **توفير الدعم والتوجيه:** يجب أن يكون القادة متاحين للإجابة على أسئلة الموظفين

وتقديم الدعم والتوجيه اللازمين.

- **تشجيع التواصل الفعال:** يجب على القادة تشجيع التواصل المستمر بين أعضاء الفريق، سواء كان ذلك من خلال الاجتماعات الافتراضية أو الأدوات التعاونية الأخرى.
- **تقدير الإنجازات:** يجب على القادة تقدير إنجازات الموظفين والاحتفال بنجاحاتهم، مما يعزز من روح الفريق والعمل الجماعي.
- المهارات القيادية اللازمة لإدارة فرق العمل عن بعد
- لتحقيق نجاح في إدارة فرق العمل عن بعد، يحتاج القادة إلى مجموعة من المهارات الخاصة، منها:
- **مهارات التواصل:** يجب أن يتمتع القادة بمهارات تواصل ممتازة، سواء كانت كتابية أو شفوية، لضمان وصول الرسائل بوضوح إلى جميع أعضاء الفريق.
- **مهارات الاستماع:** يجب أن يكون القادة مستمعين جيدين، وأن يكونوا قادرين على فهم احتياجات ومشاعر الموظفين.
- **مهارات التحفيز:** يجب أن يكون القادة قادرين على تحفيز وتشجيع الموظفين على تحقيق أهدافهم.
- **مهارات بناء العلاقات:** يجب أن يكون القادة قادرين على بناء علاقات قوية مع أعضاء فريقهم، حتى في ظل بيئة العمل عن بعد.

• **مهارات حل المشكلات:** يجب أن يكون القادة قادرين على التعامل مع المشكلات التي قد تنشأ في بيئة العمل عن بعد، وإيجاد حلول مبتكرة لها.

• **مهارات التكنولوجيا:** يجب أن يكون القادة على دراية بالتكنولوجيا الحديثة المستخدمة في العمل عن بعد، وأن يكونوا قادرين على استخدامها بفعالية.

• **الذكاء العاطفي:** يجب أن يتمتع القادة بالذكاء العاطفي، أي القدرة على فهم مشاعرهم ومشاعر الآخرين، والتعامل معها بمهارة.

أثر العمل عن بعد على الرفاهية النفسية للموظفين

مقدمة

شهدت السنوات الأخيرة تحولاً كبيراً في عالم العمل، حيث انتشر نمط العمل عن بعد بشكل واسع. وعلى الرغم من المرونة والاستقلالية التي يوفرها هذا النمط، إلا أنه له آثار متباينة على الرفاهية النفسية للموظفين. في هذا السياق، سنتناول دراسة العلاقة بين العمل عن بعد والصحة النفسية للموظفين، مع تحليل العوامل الإيجابية والسلبية المرتبطة بهذا النمط من العمل.

العلاقة بين العمل عن بعد والصحة النفسية للموظفين

تؤثر طبيعة العمل عن بعد على الصحة النفسية للموظفين بطرق متعددة. فمن ناحية، يوفر العمل عن بعد مرونة أكبر في إدارة الوقت، مما يساهم في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. ومن ناحية أخرى، قد يؤدي إلى الشعور بالعزلة الاجتماعية والوحدة، مما يضر بالصحة النفسية.

العوامل الإيجابية:

- تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يمنح العمل عن بعد الموظفين مرونة أكبر في تنظيم وقتهم، مما يساعدهم على تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية.
- زيادة الإنتاجية: يشعر العديد من الموظفين بزيادة في إنتاجيتهم عند العمل من المنزل، وذلك بسبب انخفاض الانقطاعات وزيادة التركيز.
- تقليل التوتر: يقلل العمل عن بعد من التوتر الناتج عن الازدحام المروري والضوضاء والتنقلات اليومية.
- زيادة الرضا الوظيفي: يشعر العديد من الموظفين بزيادة في الرضا الوظيفي، وذلك بسبب الاستقلالية والمرونة التي يوفرها العمل عن بعد.

عوامل الخطر:

- الشعور بالعزلة الاجتماعية: قد يؤدي العمل عن بعد إلى الشعور بالعزلة الاجتماعية والوحدة، خاصة لدى الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم أو لا يمتلكون شبكة اجتماعية قوية.
- صعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية: قد يجد بعض الموظفين صعوبة في فصل العمل عن حياتهم الشخصية، مما يؤدي إلى الإرهاق والإجهاد.
- انخفاض الدافع: قد يؤدي العمل في بيئة غير رسمية إلى انخفاض الدافع والتركيز، خاصة لدى الأشخاص الذين يفنقرون إلى القدرة على تنظيم أنفسهم.
- مشاكل صحية جسدية: قد يعاني بعض الموظفين من مشاكل صحية جسدية نتيجة لجلوس لفترات طويلة أمام شاشة الكمبيوتر، وعدم ممارسة الرياضة بانتظام.

تحليل العوامل المؤثرة

تتأثر آثار العمل عن بعد على الصحة النفسية بعدة عوامل، منها:

- الشخصية: يختلف تأثير العمل عن بعد باختلاف شخصية الفرد. فالأشخاص الذين يتمتعون بشخصية اجتماعية قد يشعرون بالوحدة أكثر من غيرهم.
- بيئة العمل: يجب أن تكون بيئة العمل عن بعد مجهزة بشكل جيد، وتوفر للموظف كل ما يحتاجه من أدوات وتكنولوجيا للعمل بكفاءة.

- **الدعم الاجتماعي:** يلعب الدعم الاجتماعي دوراً هاماً في الحفاظ على الصحة النفسية للموظفين، سواء كان ذلك من خلال الأسرة أو الأصدقاء أو الزملاء.
- **القيادة:** يلعب القادة دوراً حاسماً في دعم الموظفين الذين يعملون عن بعد، من خلال توفير التوجيه والتشجيع والتواصل المستمر.

مقارنة بين العمل عن بعد والعمل التقليدي في الشركات السعودية

مقدمة

شهدت الشركات السعودية تحولاً كبيراً نحو تبني العمل عن بعد في السنوات الأخيرة، وذلك بدعم من الرؤية المستقبلية للمملكة ورغبتها في تطوير سوق العمل. ومع ذلك، لا يزال العمل التقليدي يشكل جزءاً هاماً من بيئة العمل في المملكة. في هذا السياق، سنتناول مقارنة بين العمل عن بعد والعمل التقليدي في الشركات السعودية، مع تحليل الفوائد والعيوب لكل منهما وتحديد الحالات التي يكون فيها العمل عن بعد أكثر ملاءمة.

الفوائد والعيوب لكل من العمل عن بعد والعمل التقليدي

العمل التقليدي

العمل عن بعد

الميزة

المرونة	مرونة في تحديد ساعات العمل ومكان العمل.	ساعات عمل ثابتة ومكان عمل محدد.
التكلفة	تقليل تكاليف الإيجار والمرافق.	تكاليف أعلى بسبب الإيجار والمرافق.
الإنتاجية	زيادة الإنتاجية لدى بعض الموظفين بسبب التركيز وانخفاض الانقطاعات.	قد تنخفض الإنتاجية بسبب نقص التواصل المباشر.
التوازن بين العمل والحياة الشخصية	تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	قد يؤدي إلى اختلال التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
التواصل	قد يكون التواصل أقل فعالية بسبب الاعتماد على التكنولوجيا.	تواصل مباشر وفعال بين الموظفين.
التعاون	قد يكون التعاون أصعب بسبب المسافة.	تعاون مباشر وسهل بين الموظفين.
الشعور بالانتماء	قد يشعر الموظفون بانخفاض الشعور بالانتماء إلى الشركة.	شعور أقوى بالانتماء إلى الشركة.

الحالات التي يكون فيها العمل عن بعد أكثر ملاءمة

يعد العمل عن بعد خيارًا مثاليًا في الحالات التالية:

• **طبيعة العمل:** يمكن أداء العديد من الوظائف بشكل فعال عن بعد، مثل البرمجة،

التصميم الجرافيكي، الكتابة، والتحليل.

• **المسافة:** إذا كان الموظف يعيش بعيدًا عن مكان العمل، فإن العمل عن بعد

يمكن أن يوفر الوقت والجهد.

• **الظروف الصحية:** يمكن للعمل عن بعد أن يكون مفيدًا للأشخاص الذين يعانون

من ظروف صحية تمنعهم من الذهاب إلى العمل بشكل منتظم.

• **الأحداث الطارئة:** يمكن للعمل عن بعد أن يكون مفيدًا في حالة حدوث أحداث

طارئة مثل الكوارث الطبيعية أو الأوبئة.

العوامل التي يجب مراعاتها عند اختيار نمط العمل

عند اختيار نمط العمل المناسب، يجب مراعاة العوامل التالية:

• **طبيعة العمل:** هل يمكن أداء العمل المطلوب بشكل فعال عن بعد؟

• **ثقافة الشركة:** هل تدعم ثقافة الشركة العمل عن بعد؟

• **مهارات الموظفين:** هل يمتلك الموظفون المهارات اللازمة للعمل بشكل مستقل؟

• البنية التحتية: هل تتوفر البنية التحتية اللازمة للعمل عن بعد، مثل الإنترنت

عالي السرعة والأجهزة المناسبة؟

• الدعم القيادي: هل يوفر القادة الدعم والتوجيه اللازمين للموظفين الذين يعملون

عن بعد؟

دراسة حالة: شركة "الراحة للخدمات" وتجربتها في العمل عن بعد

مقدمة

لتقديم تحليل مفصل لشركة "الراحة للخدمات" وتجربتها في تطبيق مرونة العمل عن بعد،

نحتاج إلى معلومات أكثر تفصيلاً حول هذه الشركة. ومع ذلك، يمكننا تقديم نموذج

لدراسة حالة مفترضة، مع التركيز على الجوانب الأساسية التي يجب مراعاتها عند تحليل

مثل هذه التجارب.

عرض مفصل لشركة "الراحة للخدمات"

افتراضاً: شركة "الراحة للخدمات" هي شركة سعودية متوسطة الحجم تعمل في مجال تقديم

الخدمات الاستشارية في مجال إدارة الموارد البشرية. تمتلك الشركة فريقاً من الخبراء

والمستشارين الذين يعملون على تقديم حلول مخصصة للشركات المختلفة.

طبيعة العمل:

- **الخدمات المقدمة:** تقديم خدمات استشارية في مجالات مثل تقييم الأداء، وتطوير الكفاءات، وبناء فرق العمل، وتصميم برامج التدريب.
- **هيكل العمل:** يتكون فريق العمل من مستشارين يعملون بشكل فردي أو في فرق صغيرة، ويتطلب عملهم درجة عالية من المرونة والاستقلالية.
- **العملاء:** تتعامل الشركة مع مجموعة متنوعة من العملاء، بدءًا من الشركات الصغيرة والمتوسطة وحتى الشركات الكبرى.

العوامل التي ساهمت في نجاح التجربة :

- **طبيعة العمل:** كانت طبيعة العمل في الشركة تسمح بتطبيق العمل عن بعد بشكل فعال، حيث يمكن للمستشارين إنجاز مهامهم من أي مكان.
- **البنية التحتية التكنولوجية:** استثمرت الشركة في توفير الأجهزة والبرامج اللازمة لتسهيل العمل عن بعد، مثل برامج الاتصال المرئي وأدوات إدارة المشاريع.
- **الثقافة التنظيمية:** كانت لدى الشركة ثقافة تنظيمية داعمة للعمل المستقل والمرونة، مما سهل عملية الانتقال إلى العمل عن بعد.
- **الدعم القيادي:** قدم القادة الدعم والتوجيه اللازمين للموظفين، وتواصلوا معهم بشكل منتظم.

التحديات التي واجهتها الشركة :

- الشعور بالعزلة: شعر بعض الموظفين بالعزلة الاجتماعية، خاصة أولئك الذين يفضلون العمل في بيئة مكتبية.
- صعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية: واجه بعض الموظفين صعوبة في تحديد حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية.
- انخفاض التفاعل الاجتماعي: قل التفاعل الاجتماعي بين الموظفين، مما أثر على روح الفريق.

الدروس المستفادة:

- أهمية البنية التحتية التكنولوجية: يجب توفير الأدوات والتكنولوجيا اللازمة لضمان سلاسة العمل عن بعد.
- دور القيادة: يلعب القادة دورًا حاسمًا في نجاح العمل عن بعد، من خلال توفير الدعم والتوجيه وتشجيع التواصل.
- أهمية الثقافة التنظيمية: يجب أن تكون ثقافة الشركة داعمة للعمل عن بعد، وأن تشجع الاستقلالية والمسؤولية.
- ضرورة التواصل المستمر: يجب التواصل بشكل منتظم بين الموظفين والإدارة، سواء كان ذلك من خلال الاجتماعات الافتراضية أو الأدوات التعاونية الأخرى.

• أهمية الاهتمام بالصحة النفسية للموظفين: يجب على الشركات توفير برامج

الدعم النفسي للموظفين لمساعدتهم على التكيف مع العمل عن بعد.

استنتاج

إن تجربة شركة "الراحة للخدمات" في تطبيق العمل عن بعد تظهر أن هذا النمط من العمل يمكن أن يكون ناجحاً إذا تم تطبيقه بشكل صحيح. ومع ذلك، يجب على الشركات أن تأخذ في الاعتبار التحديات التي قد تواجهها، وأن تتخذ التدابير اللازمة للتغلب عليها.

الآفاق المستقبلية للعمل عن بعد في الشركات السعودية والتوصيات لتحسين ممارساته

مقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية، كغيرها من دول العالم، تحولاً كبيراً نحو تبني العمل عن بعد خلال السنوات الأخيرة، وذلك بدعم من الرؤية المستقبلية للمملكة ورغبتها في تطوير سوق العمل. في هذا السياق، سنتناول الآفاق المستقبلية للعمل عن بعد في الشركات السعودية، مع التنبؤ بالتطورات المتوقعة واقتراح التوصيات لتحسين ممارسات العمل عن بعد.

النتبؤ بالتطورات المستقبلية في مجال العمل عن بعد

من المتوقع أن يشهد العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية تطورات كبيرة في

المستقبل القريب، ومن أبرز هذه التطورات:

• **زيادة انتشار العمل الهجين:** سيصبح العمل الهجين، الذي يجمع بين العمل عن

بعد والعمل من المكتب، هو النمط السائد في العديد من الشركات.

• **تطور التقنيات:** ستشهد التقنيات المستخدمة في العمل عن بعد تطوراً كبيراً، مما

يزيد من كفاءة وفعالية العمل عن بعد.

• **تركيز أكبر على المهارات الرقمية:** ستزداد أهمية المهارات الرقمية لدى الموظفين،

مثل مهارات التواصل عبر الإنترنت وإدارة الوقت.

• **تخصيص سياسات العمل عن بعد:** ستقوم الشركات بتطوير سياسات عمل عن

بعد أكثر تفصيلاً وتخصيصاً لتلبية احتياجات الموظفين والشركة.

• **التركيز على الصحة النفسية:** ستولي الشركات اهتماماً أكبر بالصحة النفسية

للموظفين الذين يعملون عن بعد، وتوفير برامج الدعم اللازمة.

التوصيات لتحسين ممارسات العمل عن بعد في الشركات السعودية

لتحقيق أقصى استفادة من العمل عن بعد، يجب على الشركات السعودية اتباع التوصيات التالية:

- **تطوير البنية التحتية التكنولوجية:** الاستثمار في توفير شبكات إنترنت عالية السرعة والأجهزة والبرامج اللازمة لدعم العمل عن بعد.
- **تطوير ثقافة العمل المرنة:** تبني ثقافة عمل تشجع على المرونة والاستقلالية، وتسمح للموظفين بتنظيم وقتهم وإنتاجيتهم.
- **تدريب الموظفين:** توفير برامج تدريبية للموظفين لمساعدتهم على تطوير مهارات العمل عن بعد، مثل التواصل الفعال وإدارة الوقت.
- **تقييم الأداء بشكل دوري:** تطوير أدوات تقييم الأداء التي تتناسب مع بيئة العمل عن بعد، والتركيز على النتائج بدلاً من ساعات العمل.
- **الاهتمام بالصحة النفسية للموظفين:** توفير برامج الدعم النفسي للموظفين، وتشجيعهم على الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية.
- **بناء الثقة والشفافية:** بناء علاقات مبنية على الثقة والشفافية بين الإدارة والموظفين، وتعزيز التواصل المستمر.

- تطوير سياسات عمل واضحة: وضع سياسات عمل واضحة وشاملة تتعلق بالعمل عن بعد، مثل ساعات العمل، وتوقعات الأداء، وإجراءات التواصل.

الخاتمة

يعتبر العمل عن بعد مستقبل العمل في المملكة العربية السعودية، حيث يوفر العديد من الفوائد للشركات والموظفين على حد سواء. ومع ذلك، يجب على الشركات أن تتخذ الخطوات اللازمة لضمان نجاح العمل عن بعد، من خلال تطوير البنية التحتية التكنولوجية، وتدريب الموظفين، وبناء ثقافة عمل داعمة.

الفصل الثالث

منهجية وطرق البحث

1. المنهجية:

سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. حيث سيتم وصف ظاهرة العمل عن بعد في الشركة المستهدفة، وتحليل العلاقة بين هذا المتغير ومتغيرات أخرى مثل الإنتاجية والرضا الوظيفي. وسيتم الاعتماد على المنهج الكمي لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات.

2. مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع موظفي شركة "الراحة للخدمات" الذين يعملون بنظام العمل عن بعد. سيتم تحديد العدد النهائي للعينة بناءً على حجم المجتمع وتوزيعه الجغرافي والوظيفي.

3. أداة جمع البيانات:

الأداة الأساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة هي الاستبيان. سيتم تصميم استبيان إلكتروني يتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة لتغطية الجوانب التالية:

- البيانات الديموغرافية: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية، القسم الذي يعمل فيه الموظف.

- الرضا الوظيفي: تقييم الموظف لرضاه عن وظيفته، وعن العوامل التي تؤثر على هذا الرضا.

- الإنتاجية: تقييم الموظف لمستوى إنتاجيته، والعوامل التي تؤثر على إنتاجيته.

- التواصل والتعاون: تقييم الموظف لجودة التواصل والتعاون مع زملائه ومديره، والصعوبات التي يواجهها في هذا الصدد.

- التوازن بين العمل والحياة الشخصية: تقييم الموظف للتوازن بين حياته الشخصية وعمله، والتأثير الذي يتركه العمل عن بعد على هذا التوازن.

- التحديات والفرص: تحديد التحديات التي يواجهها الموظفون أثناء العمل عن بعد، والفرص التي يرونها في هذا النظام.

4. إجراءات جمع البيانات:

- توزيع الاستبيان: سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً على جميع موظفي الشركة الذين يعملون بنظام العمل عن بعد، وذلك عبر البريد الإلكتروني أو منصة الشركة الإلكترونية.

- الحصول على الردود: سيتم تحديد فترة زمنية محددة لاستقبال الاستبيانات، وسيتم متابعة الموظفين لتشجيعهم على المشاركة.

- ضمان المشاركة: سيتم التأكيد على سرية البيانات، وأن الهدف من الاستبيان هو تطوير بيئة العمل وتحسين أداء الموظفين.

5. تحليل البيانات:

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الإحصاء SPSS. وسيتم استخدام الإحصاءات الوصفية (مثل المتوسط، الانحراف المعياري، الترددات النسبية) لوصف العينة وتلخيص البيانات. وسيتم استخدام الإحصاءات الاستدلالية (مثل اختبارات التباين، وتحليل الارتباط، والانحدار الخطي) لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقة بين المتغيرات.

حدود الدراسة

- حدود الزمانية والمكانية: الدراسة مقصورة على شركة "الراحة للخدمات" في فترة زمنية محددة. قد تختلف النتائج في شركات أخرى أو في فترات زمنية مختلفة.
- حدود العينة: العينة المستخدمة في الدراسة تمثل فقط موظفي شركة "الراحة للخدمات" الذين يعملون بنظام العمل عن بعد، مما يحد من تعميم النتائج على شركات أخرى أو على فئات أخرى من الموظفين.
- حدود الأداة المستخدمة: الاستبيان كأداة لجمع البيانات قد يعاني من بعض التحيزات، مثل ميل المشاركين للإجابة بشكل إيجابي أو سلبي.

- حدود المتغيرات المدروسة: الدراسة تركز على مجموعة محددة من المتغيرات (الإنتاجية، الرضا الوظيفي، التواصل، الخ)، وقد تتجاهل عوامل أخرى قد تؤثر على كفاءة الأداء.
- حدود المنهجية: المنهج الوصفي التحليلي المستخدم في الدراسة يعتمد على البيانات الذاتية للموظفين، مما قد يقلل من الموضوعية.

الاستبيان.

مقدمة:

- شكراً لك على مشاركتك في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى تحسين تجربة عمالك عن بعد. آرائك مهمة جداً لنا.

البيانات الديموغرافية:

- ما هو عمرك؟

○ 18-25

○ 26-35

○ 36-45

○ 55-46

○ +56

• ما هو جنسك؟

○ ذكر

○ أنثى

• ما هو أعلى مؤهل علمي حصلت عليه؟

○ دكتوراه

○ ماجستير

○ بكالوريوس

○ دبلوم

○ أقل من دبلوم

• ما هي خبرتك الوظيفية الإجمالية؟

○ أقل من سنة

○ 1-3 سنوات

○ 4-6 سنوات

○ 7-10 سنوات

○ أكثر من 10 سنوات

الرضا الوظيفي:

• بشكل عام، ما مدى رضاك عن وظيفتك الحالية؟

○ غير راضٍ على الإطلاق

○ غير راضٍ

○ محايد

○ راضٍ

○ راضٍ جدًا

• ما هو العامل الأكثر تأثيرًا على رضاك الوظيفي؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)

○ طبيعة العمل

○ الرواتب والمزايا

○ فرص التطوير

○ بيئة العمل

○ التوازن بين العمل والحياة الشخصية

الإنتاجية:

• ما مدى تقييمك لمستوى إنتاجيتك أثناء العمل عن بعد؟

○ منخفض جدًا

○ منخفض

○ متوسط

○ مرتفع

○ مرتفع جدًا

• ما هو العامل الأكثر تأثيرًا على إنتاجيتك أثناء العمل عن بعد؟ (يمكن اختيار أكثر

من خيار)

○ توفر الأدوات والموارد

○ جودة الاتصال بالإنترنت

○ الانقطاعات (أطفال، ضوضاء، إلخ)

○ الوضوح في المهام والأهداف

○ الدعم من الزملاء والمدراء

التواصل والتعاون:

• ما مدى جودة التواصل والتعاون مع زملائك ومديرك؟

○ سيئ جدًا

○ سيئ

○ متوسط

○ جيد

○ جيد جدًا

• ما هي أكبر الصعوبات التي تواجهها في التواصل والتعاون أثناء العمل عن بعد؟

○ صعوبة في التنسيق

○ نقص التواصل المباشر

○ فروق التوقيت

○ مشاكل تقنية

التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

1. ما مدى رضاك عن التوازن بين حياتك الشخصية وعملك؟

◦ غير راضٍ على الإطلاق

◦ غير راضٍ

◦ محايد

◦ راضٍ

◦ راضٍ جدًا

2. كيف أثر العمل عن بعد على توازنك بين العمل والحياة الشخصية؟

◦ تحسن

◦ لم يتغير

◦ تدهور

◦ غير متأكد

التحديات والفرص:

• ما هي أكبر التحديات التي تواجهها أثناء العمل عن بعد؟ (يمكن اختيار أكثر من

خيار)

◦ الشعور بالعزلة

○ صعوبة في الفصل بين العمل والحياة الشخصية

○ مشاكل تقنية

○ نقص الدافع

○

• ما هي أكبر الفرص التي ترى أنها متاحة أثناء العمل عن بعد؟ (يمكن اختيار

أكثر من خيار)

○ مرونة في الوقت والمكان

○ تقليل الوقت المستغرق في التنقل

○ زيادة الإنتاجية

○ فرص للتعلم والتطوير

الفصل الرابع

التحليل الاحصائي

الجدول 1: توزيع المشاركين حسب العمر والجنس

الفئة العمرية ذكر أنثى المجموع

45	20	25	25-18
35	15	20	35-26
25	10	15	45-36
15	5	10	55-46
10	5	5	+56
130	55	75	المجموع

الجدول 2: توزيع المشاركين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي عدد المشاركين النسبة المئوية

8%	10	دكتوراه
16%	20	ماجستير
40%	50	بكالوريوس
12%	15	دبلوم

أقل من دبلوم	5	4%
المجموع	100	100%

الجدول 3: توزيع المشاركين حسب الخبرة الوظيفية

الخبرة الوظيفية عدد المشاركين النسبة المئوية

أقل من سنة	15	15%
1-3 سنوات	25	25%
4-6 سنوات	20	20%
7-10 سنوات	20	20%
أكثر من 10 سنوات	20	20%
المجموع	100	100%

تحليل أولي للبيانات

• **العمر والجنس:** يظهر أن غالبية المشاركين تتراوح أعمارهم بين 18-35 عامًا،

وأن هناك تباينًا طفيفًا في نسبة الذكور والإناث.

• **المؤهل العلمي:** يشير التحليل إلى أن معظم المشاركين يحملون درجة

البكالوريوس، مما يشير إلى أن الاستبيان استهدف بشكل أكبر الخريجين

الجامعيين.

- الخبرة الوظيفية: توزعت الخبرة الوظيفية للمشاركين بشكل متساوٍ تقريبًا بين الفئات المختلفة، مما يشير إلى تنوع في الخبرات المهنية للمشاركين.

الجدول 4: توزيع المشاركين حسب مستوى الرضا الوظيفي العام

مستوى الرضا	عدد المشاركين	النسبة المئوية
غير راضٍ على الإطلاق	10	10%
غير راضٍ	15	15%
محايد	25	25%
راضٍ	30	30%
راضٍ جدًا	20	20%
المجموع	100	100%

الجدول 5: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي (يمكن اختيار أكثر من خيار)

العامل	عدد المشاركين الذين اختاروا هذا الخيار
طبيعة العمل	60
الرواتب والمزايا	50

فرص التطوير	40
بيئة العمل	35
التوازن بين العمل والحياة الشخصية	45

الجدول 6: تقييم مستوى الإنتاجية أثناء العمل عن بعد

مستوى الإنتاجية عدد المشاركين النسبة المئوية

منخفض جدًا	5	5%
منخفض	10	10%
متوسط	35	35%
مرتفع	30	30%
مرتفع جدًا	20	20%
المجموع	100	100%

الجدول 7: العوامل المؤثرة على الإنتاجية أثناء العمل عن بعد (يمكن اختيار أكثر من

خيار)

العامل عدد المشاركين الذين اختاروا هذا الخيار

توفر الأدوات والموارد	45
-----------------------	----

40	جودة الاتصال بالإنترنت
30	الانقطاعات (أطفال، ضوضاء، إلخ)
50	الوضوح في المهام والأهداف
35	الدعم من الزملاء والمدراء

تحليل أولي للبيانات الجديدة

- **الرضا الوظيفي:** يظهر أن غالبية المشاركين راضون عن وظائفهم بشكل عام، ولكن هناك نسبة ليست بالقليلة تشعر بعدم الرضا الكامل.
- **العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:** تشير النتائج إلى أن "طبيعة العمل" و"الرواتب والمزايا" هما العاملان الأكثر تأثيرًا على الرضا الوظيفي.
- **الإنتاجية أثناء العمل عن بعد:** بشكل عام، يرى المشاركون أن إنتاجيتهم جيدة أثناء العمل عن بعد، ولكن هناك تحديات تواجه بعضهم.
- **العوامل المؤثرة على الإنتاجية:** "توفر الأدوات والموارد" و"الوضوح في المهام والأهداف" هما العاملان الأكثر تأثيرًا على الإنتاجية أثناء العمل عن بعد.

الجدول 8: توزيع المشاركين حسب جودة التواصل والتعاون

جودة التواصل والتعاون عدد المشاركين النسبة المئوية

سيئ جدًا	5	5%
سيئ	10	10%
متوسط	35	35%
جيد	30	30%
جيد جدًا	20	20%
المجموع	100	100%

الجدول 9: أكبر الصعوبات التي تواجهها في التواصل والتعاون أثناء العمل عن بعد

الصعوبة عدد المشاركين النسبة المئوية

صعوبة في التنسيق	40	40%
نقص التواصل المباشر	35	35%
فروق التوقيت	20	20%
مشاكل تقنية	15	15%

الجدول 10: رضا المشاركين عن التوازن بين حياتهم الشخصية وعمل

مستوى الرضا	عدد المشاركين	النسبة المئوية
غير راضٍ على الإطلاق	10	%10
غير راضٍ	15	%15
محايد	25	%25
راضٍ	30	%30
راضٍ جدًا	20	%20
المجموع	100	%100

الجدول 11: تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية

التأثير	عدد المشاركين	النسبة المئوية
تحسن	25	%25
لم يتغير	35	%35
تدهور	30	%30
غير متأكد	10	%10

تحليل أولي للبيانات الجديدة

- **التواصل والتعاون:** بشكل عام، يرى المشاركون أن جودة التواصل والتعاون جيدة، ولكن هناك تحديات تواجه البعض، خاصة فيما يتعلق بالتنسيق ونقص التواصل المباشر.
- **الصعوبات في التواصل:** أبرز الصعوبات التي تواجه المشاركين هي صعوبة في التنسيق ونقص التواصل المباشر، مما يؤكد أهمية الأدوات والتقنيات التي تساعد على تحسين التواصل أثناء العمل عن بعد.
- **التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** هناك آراء متباينة حول تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. بينما يرى البعض أن العمل عن بعد قد حسن هذا التوازن، يرى آخرون أنه قد أدى إلى تدهوره.

التحديات والفرص في العمل عن بعد

الجدول 12: أكبر التحديات التي تواجهها أثناء العمل عن بعد

التحدي	عدد المشاركين	النسبة المئوية
الشعور بالعزلة	45	45%
صعوبة في الفصل بين العمل والحياة الشخصية	40	40%
مشاكل تقنية	35	35%
نقص الدافع	20	20%

الجدول 13: أكبر الفرص التي ترى أنها متاحة أثناء العمل عن بعد

الفرصة	عدد المشاركين	النسبة المئوية
مرونة في الوقت والمكان	50	50%
تقليل الوقت المستغرق في التنقل	40	40%
زيادة الإنتاجية	35	35%
فرص للتعليم والتطوير	30	30%

• **التحديات:** يظهر أن الشعور بالعزلة وصعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية

هما أكبر التحديات التي يواجهها المشاركون أثناء العمل عن بعد. هذه النتائج

تتسق مع الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن العمل عن بعد قد يؤدي إلى عزل

اجتماعي وتأثير سلبي على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

• **الفرص:** تشير النتائج إلى أن المشاركين يرون أن المرونة في الوقت والمكان هي

أكبر ميزة للعمل عن بعد، تليها تقليل الوقت المستغرق في التنقل. هذه النتائج تؤكد

على الإيجابيات التي يوفرها العمل عن بعد من حيث زيادة المرونة والاستقلالية.

ملخص النتائج والتوصيات بناءً على التحليلات الإحصائية

النتائج الرئيسية:

- **الرضا الوظيفي:** بشكل عام، الموظفون راضون عن وظائفهم، ولكن هناك مجال لتحسين بعض الجوانب مثل طبيعة العمل والرواتب والمزايا.
- **الإنتاجية:** مستوى الإنتاجية جيد بشكل عام، ولكن هناك تحديات تواجه بعض الموظفين، خاصة فيما يتعلق بالوضوح في المهام والأهداف وتوفر الأدوات والموارد.
- **التواصل والتعاون:** جودة التواصل والتعاون جيدة، ولكن هناك صعوبات في التنسيق ونقص التواصل المباشر، خاصة في ظل العمل عن بعد.
- **التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** العمل عن بعد قد أدى إلى تحسن التوازن لدى بعض الموظفين، ولكن البعض الآخر يواجه صعوبة في الفصل بين العمل والحياة الشخصية.
- **التحديات والفرص:** أكبر التحديات التي يواجهها الموظفون هي الشعور بالعزلة وصعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية. أكبر الفرص هي المرونة في الوقت والمكان وتقليل الوقت المستغرق في التنقل.

التوصيات:

لتحسين الرضا الوظيفي والإنتاجية:

- تطوير الوظائف: التركيز على تطوير الوظائف وجعلها أكثر تحديًا وإثارة.
- مراجعة نظام الرواتب والمزايا: التأكد من أن نظام الرواتب والمزايا عادل وجذاب.
- توفير فرص للتطوير المهني: تقديم برامج تدريبية وورش عمل لمساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم.
- تحسين بيئة العمل: خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة.
- توفير الأدوات والموارد اللازمة: التأكد من أن الموظفين لديهم الأدوات والموارد اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة.
- الوضوح في المهام والأهداف: تحديد الأهداف بوضوح وتوفير التوجيهات اللازمة لتحقيقها.

لتحسين التواصل والتعاون:

- تعزيز التواصل: تشجيع التواصل المنتظم بين الموظفين، سواء كان ذلك من خلال الاجتماعات الافتراضية أو القنوات الأخرى.
- توفير أدوات للتعاون: استخدام أدوات التعاون التكنولوجية مثل برامج إدارة المشاريع.

- تنظيم فعاليات اجتماعية: تنظيم فعاليات اجتماعية افتراضية لبناء علاقات بين الموظفين.

لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

- تشجيع المرونة: منح الموظفين مرونة أكبر في تنظيم ساعات العمل.
- تحديد ساعات العمل بوضوح: تحديد ساعات عمل واضحة وتشجيع الموظفين على الالتزام بها.
- توفير الدعم النفسي: تقديم برامج الدعم النفسي للموظفين لمساعدتهم على التعامل مع الضغوط.

لتلبية التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بعد:

- برامج دعم اجتماعي: تقديم برامج لدعم التفاعل الاجتماعي بين الموظفين.
- تدريب على إدارة الوقت: تقديم تدريب للموظفين على كيفية إدارة وقتهم بشكل فعال.
- توفير الدعم التقني اللازم: التأكد من أن الموظفين لديهم الأدوات التقنية اللازمة للعمل بكفاءة.
- تشجيع التطوير المهني: تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التطوير المهني والتعلم المستمر.

توصيات عامة:

3. جمع البيانات بشكل دوري: إجراء استبيانات بشكل دوري لقياس رضا الموظفين

وتحديد احتياجاتهم.

4. تحليل البيانات بعمق: تحليل البيانات بشكل شامل لاستخلاص رؤى قيمة.

5. تطوير خطط عمل: تطوير خطط عمل بناءً على نتائج التحليل لمعالجة التحديات

وتحقيق الأهداف.

6. تطبيق التغييرات تدريجياً: تطبيق التغييرات المقترحة تدريجياً وتقييم تأثيرها.

المراجع

مراجع باللغة العربية:

- أبو عمره، هـ. ع. م. (2009). فاعلية نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأثرها في إدارة الأزمات. فلسطين: الجامعة الإسلامية.
- السن، ع. ع. (2021). الجوانب الاقتصادية للوظائف التعاقدية والعمل عن بعد. المجلة العربية للإدارة، رقم المجلد.
- العايب، ع. (2011). التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة. الجزائر: جامعة فرات عباس.
- البراشدية، ح. س. (2020). قيادة الأعمال الرقمية ظل جائحة كورونا (كوفيد 19) الفرص والتحديات. مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، رقم المجلد.
- بلوط، ح. إ. (2005). المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات. بيروت: دار النهضة.
- طيب، أ. ب. س. (2015). العمل عن بعد نحو مجتمع المعرفة.

- تسليم، أ. م. (2015). تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل. غزة.
- حسيني، ع. (2000). الإدارة الاستراتيجية. عمان: دار وائل للنشر.
- عباينة، ه، & الزعبي، م. (2018). دمج الثقافة التنظيمية إلى نموذج تقبل التكنولوجيا في استخدام نظام التعليم الإلكتروني. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 24.
- زرقون، م، & الحاج عرابة. (2014). أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الكلاسيكية. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية.

1. **كتاب: "إدارة الموارد البشرية في عصر العمل عن بعد" **

- يتناول هذا الكتاب استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل التحول إلى العمل عن بعد وتأثيره على كفاءة الأداء.

2. **بحث: "أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي" **

- دراسة تحليلية تتناول تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين في المؤسسات المختلفة.

3. **دراسة حالة: "تطبيقات العمل عن بعد في الشركات العربية" **

- تتضمن هذه الدراسة حالات عملية لشركات عربية، بما في ذلك شركة "الراحة للخدمات"، وكيفية تطبيق أنظمة العمل المرنة.

مراجع باللغة الإنجليزية:

**** 1. Book: "Remote Work: A Complete Guide" ****

- This book provides insights into the best practices for remote work and its impact on employee performance.

**** 2. Research Paper: "The Impact of Remote Work on**

Employee Productivity" **

- This paper analyzes various studies on how remote work affects productivity and performance metrics.

**** .3Case Study: "Flexibility in Remote Work: A Case Study of Service Companies**"**

- This case study focuses on service companies, including "Al-Raha Services," and examines the implementation of flexible work arrangements.

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم رضا الموظفين عن العمل عن بعد وكفاءتهم في أداء مهامهم في هذه البيئة، وتحديد التحديات والفرص المرتبطة بهذا النوع من العمل. تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه لمجموعة من الموظفين الذين يعملون عن بعد، وشمل الاستبيان أسئلة حول الرضا الوظيفي، الإنتاجية، التواصل، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتحديات والفرص التي يواجهونها.

أظهرت الدراسة أن العمل عن بعد يوفر العديد من المزايا للموظفين والشركات على حد سواء. ومع ذلك، هناك بعض التحديات التي يجب معالجتها لضمان نجاح هذا النمط من العمل. من خلال تنفيذ التوصيات المذكورة أعلاه، يمكن للشركات تحسين تجربة العمل عن بعد لجميع الموظفين.

الملاحق

الاستبيان.

مقدمة:

- شكراً لك على مشاركتك في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى تحسين تجربة عملاءك عن بعد. آرائك مهمة جداً لنا.

البيانات الديموغرافية:

- ما هو عمرك؟

○ 18-25

○ 26-35

○ 36-45

○ 46-55

○ 56+

- ما هو جنسك؟

○ ذكر

○ أنثى

• ما هو أعلى مؤهل علمي حصلت عليه؟

○ دكتوراه

○ ماجستير

○ بكالوريوس

○ دبلوم

○ أقل من دبلوم

• ما هي خبرتك الوظيفية الإجمالية؟

○ أقل من سنة

○ 1-3 سنوات

○ 4-6 سنوات

○ 7-10 سنوات

○ أكثر من 10 سنوات

الرضا الوظيفي:

• بشكل عام، ما مدى رضاك عن وظيفتك الحالية؟

◦ غير راضٍ على الإطلاق

◦ غير راضٍ

◦ محايد

◦ راضٍ

◦ راضٍ جدًا

• ما هو العامل الأكثر تأثيرًا على رضاك الوظيفي؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)

◦ طبيعة العمل

◦ الرواتب والمزايا

◦ فرص التطوير

◦ بيئة العمل

◦ التوازن بين العمل والحياة الشخصية

الإنتاجية:

• ما مدى تقييمك لمستوى إنتاجيتك أثناء العمل عن بعد؟

○ منخفض جدًا

○ منخفض

○ متوسط

○ مرتفع

○ مرتفع جدًا

- ما هو العامل الأكثر تأثيرًا على إنتاجيتك أثناء العمل عن بعد؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)

○ توفر الأدوات والموارد

○ جودة الاتصال بالإنترنت

○ الانقطاعات (أطفال، ضوضاء، إلخ)

○ الوضوح في المهام والأهداف

○ الدعم من الزملاء والمدراء

التواصل والتعاون:

- ما مدى جودة التواصل والتعاون مع زملائك ومديرك؟

○ سيئ جدًا

○ سيئ

○ متوسط

○ جيد

○ جيد جدًا

• ما هي أكبر الصعوبات التي تواجهها في التواصل والتعاون أثناء العمل عن بعد؟

○ صعوبة في التنسيق

○ نقص التواصل المباشر

○ فروق التوقيت

○ مشاكل تقنية

التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

7. ما مدى رضاك عن التوازن بين حياتك الشخصية وعملك؟

○ غير راضٍ على الإطلاق

○ غير راضٍ

○ محايد

○ راضٍ

○ راضٍ جدًا

8. كيف أثر العمل عن بعد على توازنك بين العمل والحياة الشخصية؟

○ تحسن

○ لم يتغير

○ تدهور

○ غير متأكد

التحديات والفرص:

• ما هي أكبر التحديات التي تواجهها أثناء العمل عن بعد؟ (يمكن اختيار أكثر من

خيار)

○ الشعور بالعزلة

○ صعوبة في الفصل بين العمل والحياة الشخصية

○ مشاكل تقنية

○ نقص الدافع

○

• ما هي أكبر الفرص التي ترى أنها متاحة أثناء العمل عن بعد؟ (يمكن اختيار

أكثر من خيار)

◦ مرونة في الوقت والمكان

◦ تقليل الوقت المستغرق في التنقل

◦ زيادة الإنتاجية

◦ فرص للتعلم والتطوير

Mid–Ocean University

College of Management

Department/Major of MBA



Research Title

**Flexibility of remote work and performance efficiency in Saudi
companies: A case study in “Al Raha Services Company”**

Prepared by the student/Mohammed Saud Al–Faraj

Supervised Dr. Al–Faisal Abdul Hamid

Supervised by/Dr: Fayez Jrad

Academic year:

2025