

**تحليل أثر العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي في الشركات متعددة
الجنسيات: بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية**

**Analysis of the impact of remote work on productivity and
job satisfaction in multinational companies: application to
Saudi Aramco**

إعداد الطالب/ قاسم بن جابر عجيب

إشراف/ د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

٢٠٢٤

المحتويات

٣	مقدمة.....
٤	مشكلة البحث.....
٦	الأهمية.....
٧	الأهداف.....
٨	تساؤلات الدراسة.....
٩	الفروض.....
١٠	الدراسات السابقة.....
١٥	
١٧	المنطلقات النظرية.....
١٨	مصطلحات البحث.....
٢٠	منهجية البحث.....
٢٠	مجتمع الدراسة:.....
٢٠	أداة البحث.....
٢٢	حدود الدراسة.....
٢٢	خاتمة.....
٢٣	النتائج المحتملة.....
٢٤	التوصيات.....
٢٥	المراجع.....

مقدمة

في الآونة الأخيرة، شهد العالم تحولاً كبيراً في طبيعة العمل نتيجة لجائحة كوفيد-١٩. فرض هذا التحول على الكثير من الشركات والموظفين الانتقال إلى نموذج العمل عن بُعد كوسيلة لضمان استمرارية الأعمال وحماية صحة الموظفين. وعلى الرغم من أن هذا الاتجاه ليس جديداً تماماً، إلا أنه حقق زخماً غير مسبوق خلال السنوات الماضية.

يُعد تقييم التأثيرات الإيجابية والسلبية للعمل عن بُعد أمراً حيوياً للمنظمات والموظفين على حد سواء، فمن ناحية، قد يوفر العمل عن بُعد مزايا مثل زيادة المرونة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، ومن ناحية أخرى، قد ينتج عنه تحديات مثل الشعور بالعزلة الاجتماعية والصعوبة في فصل العمل عن الحياة الشخصية، هذه الدراسة ستستكشف هذه القضايا بتفصيل أكبر لفهم كيفية إدارة التأثيرات المختلفة للعمل عن بُعد على الموظفين والمنظمات.

وبالتطبيق على شركة أرامكو السعودية وهي شركة النفط الوطنية في المملكة العربية السعودية وواحدة من أكبر شركات النفط والغاز في العالم. تم تأسيس الشركة في عام ١٩٣٣ بموجب اتفاقية امتياز مع الحكومة السعودية، وقد لعبت دوراً محورياً في تطوير صناعة النفط والغاز في المملكة.

فاليوم، تعد أرامكو واحدة من أكبر الشركات في العالم من حيث الإنتاج والاحتياطيات النفطية. وتمتلك الشركة أكبر احتياطيات مؤكدة من النفط الخام والغاز الطبيعي في العالم. كما أنها تمتلك أكبر شبكة من منشآت التكسير والبتروكيماويات في المملكة.

إلى جانب إنتاج النفط والغاز ، تلعب أرامكو دوراً رئيسياً في تنويع الاقتصاد السعودي وتطوير القطاعات الأخرى مثل البتروكيماويات والطاقة المتجددة. الشركة تستثمر بشكل كبير في مشاريع البحث والتطوير والابتكار لتعزيز تنافسيتها وريادتها في السوق العالمية.

بفضل قدراتها الإنتاجية الهائلة وموقعها الاستراتيجي، تعتبر أرامكو السعودية من أهم اللاعبين الرئيسيين في سوق الطاقة العالمية وتؤثر بشكل كبير على اتجاهات أسعار النفط والغاز.

مشكلة البحث

تتمثل المشكلة البحثية الرئيسية في هذه الدراسة في التساؤل حول تأثير نموذج العمل عن بعد على كل من إنتاجية الموظفين والرضا الوظيفي لديهم في شركة أرامكو السعودية، حيث يثور التساؤل حول ما إذا كان هذا النموذج الجديد للعمل قد عزز من إنتاجية الشركة وزاد من رضا موظفيها، أم أنه قد تسبب في تحديات وآثار سلبية.

الفجوة النظرية:

على الرغم من توافر العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل عن بعد وتأثيره على جوانب مختلفة في بيئة العمل، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التي ركزت بشكل خاص على شركات متعددة الجنسيات كأرامكو السعودية، معظم الأدبيات السابقة كانت تتناول تأثير العمل عن بعد على المنظمات بشكل عام، أو على بيئات عمل محلية وإقليمية محددة.

لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال التركيز على حالة شركة أرامكو السعودية كنموذج لشركات متعددة الجنسيات، وتحليل تأثير نموذج العمل عن بعد على إنتاجية الشركة ورضا موظفيها بشكل محدد.

الفجوة التطبيقية :

إضافة إلى الفجوة النظرية، فإن هناك حاجة إلى دراسات تطبيقية تقدم توصيات عملية للشركات المتعددة الجنسيات حول كيفية إدارة وتنفيذ نماذج العمل عن بعد بشكل فعال. فالعديد من الدراسات السابقة ركزت على الجوانب النظرية والتحليلية دون تقديم توصيات تطبيقية محددة.

من هنا، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة التطبيقية من خلال استخلاص دروس مستفادة وتوصيات عملية يمكن أن تستفيد منها شركة أرامكو السعودية وغيرها من الشركات المتعددة الجنسيات في إدارة وتعزيز نماذج العمل عن بعد.

الأهمية

الأهمية العلمية:

- تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات والمعرفة النظرية المتعلقة بموضوع العمل عن بعد وتأثيره على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي. حيث تركز على حالة شركة أرامكو السعودية كنموذج لشركات متعددة الجنسيات.
- تساعد الدراسة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بندرة الأبحاث التي تناولت تأثير نماذج العمل عن بعد على الشركات متعددة الجنسيات بشكل محدد. معظم الدراسات السابقة كانت تركز على بيئات عمل محلية وإقليمية.
- تقدم هذه الدراسة رؤى جديدة وإضافات نوعية للمكتبة العلمية فيما يتعلق بإدارة ومتطلبات نماذج العمل عن بعد في الشركات الكبرى والمتعددة الجنسيات.

الأهمية العملية:

- تقدم هذه الدراسة توصيات عملية وقابلة للتطبيق لشركة أرامكو السعودية وغيرها من الشركات متعددة الجنسيات حول كيفية التعامل مع نماذج العمل عن بعد بفعالية.
- تساعد نتائج الدراسة المديرين والقادة في الشركات على فهم التحديات والمتطلبات اللازمة لتطبيق نماذج العمل عن بعد بما يعزز من إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي.
- تساعد هذه الدراسة في تطوير السياسات والممارسات الإدارية المناسبة لتمكين نماذج العمل عن بعد في الشركات متعددة الجنسيات.

الأهداف

الهدف الرئيسي للدراسة:

➤ التعرف على تأثير نماذج العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي في شركة أرامكو السعودية كشركة متعددة الجنسيات.

الأهداف الفرعية:

- تحديد تأثير نماذج العمل عن بعد على إنتاجية موظفي شركة أرامكو السعودية.
- استكشاف تأثير نماذج العمل عن بعد على مستوى رضا الموظفين في شركة أرامكو السعودية.
- التعرف على التحديات والمتطلبات اللازمة لتطبيق نماذج العمل عن بعد بفعالية في شركة أرامكو السعودية.
- اقتراح توصيات عملية لشركة أرامكو السعودية لتعزيز إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي عند تطبيق نماذج العمل عن بعد.
- استخلاص دروس مستفادة من حالة شركة أرامكو السعودية والتي يمكن تعميمها على الشركات المتعددة الجنسيات الأخرى.

تساؤلات الدراسة

١. ما هو تأثير نماذج العمل عن بعد على إنتاجية موظفي شركة أرامكو السعودية؟
٢. كيف تؤثر نماذج العمل عن بعد على مستوى رضا الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟
٣. ما هي التحديات والمتطلبات الرئيسية لتطبيق نماذج العمل عن بعد بفعالية في شركة أرامكو السعودية؟
٤. ما هي التوصيات العملية التي يمكن أن تقدمها الدراسة لشركة أرامكو السعودية لتعزيز إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي عند تطبيق نماذج العمل عن بعد؟
٥. ما هي الدروس المستفادة من حالة شركة أرامكو السعودية والتي يمكن تعميمها على الشركات المتعددة الجنسيات الأخرى؟

الفروض

الفرض الرئيسي:

➤ نماذج العمل عن بعد لها تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي في شركة أرامكو السعودية.

الفروض الفرعية:

١. نماذج العمل عن بعد لها تأثير إيجابي على إنتاجية موظفي شركة أرامكو السعودية.
٢. نماذج العمل عن بعد لها تأثير إيجابي على مستوى رضا الموظفين في شركة أرامكو السعودية.
٣. هناك تحديات رئيسية وأساسية متطلبات لتطبيق نماذج العمل عن بعد بفعالية في شركة أرامكو السعودية.
٤. هناك توصيات عملية يمكن أن تقدمها الدراسة لشركة أرامكو السعودية لتعزيز إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي عند تطبيق نماذج العمل عن بعد.
٥. هناك دروس مستفادة من حالة شركة أرامكو السعودية والتي يمكن تعميمها على الشركات المتعددة الجنسيات الأخرى.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

١. دراسة حامد عبد الهادي فارس الغامدي (2022)

- الهدف: دراسة أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا، مع التركيز على موظفي إدارة تعليم بيشة.
- المنهجية: دراسة ميدانية تضمنت جمع بيانات من موظفي الإدارة بواسطة استبيانات ومقابلات.
- النتيجة: وجدت الدراسة أن تطبيق العمل عن بعد خلال الجائحة أثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي بالنسبة لموظفي إدارة تعليم بيشة.
- التوصية: توصية بضرورة استمرارية تطبيق أساليب العمل عن بعد لتعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية أثناء وبعد الأزمات.

٢. دراسة حسام قرني (2022)

- الهدف: دراسة أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين.
- المنهجية: تحليل تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية باستخدام بيانات سابقة ومقابلات موظفين.
- النتيجة: أظهرت الدراسة أن العمل عن بعد يمكن أن يسهم في زيادة إنتاجية العاملين بفضل المرونة وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

- التوصية: توصية بتبني سياسات داعمة للعمل عن بعد لتحقيق مزيد من التحسين في الإنتاجية ورفاهية الموظفين.

٣. دراسة علا عيسى محمود(2021)

الهدف: دراسة أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي والاستشارات والتصميم الهندسي في الأردن خلال جائحة كوفيد-١٩.

المنهجية: الدراسة تضمنت جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفين في القطاع المستهدف.

النتيجة: أظهرت الدراسة أن تطبيق العمل عن بعد قد أسهم في زيادة إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي خلال الجائحة، نتيجة لزيادة المرونة والتواصل الفعال.

التوصيات: توصية بضرورة استمرار استخدام العمل عن بُعد كأداة فعالة لتحقيق الإنتاجية وتعزيز الجودة في الأداء الوظيفي.

٤. دراسة فاطمة مطر(2021)

الهدف: دراسة العمل عن بُعد والعوامل المؤثرة فيه وأثره على أداء شركة MTN في سوريا.

المنهجية: دراسة حالة استخدمت فيها مقابلات مع مديرين وموظفين في شركة MTN سوريا لفهم تأثير العمل عن بعد على أدائهم.

النتيجة: أظهرت الدراسة أن تبني الشركة لنظام العمل عن بعد قد أدى إلى تحسين الإنتاجية والتواصل داخل الفرق العاملة.

التوصيات: توصية بتعزيز بنية الدعم التقني والتدريب للموظفين لضمان استدامة تطبيق العمل عن بُعد وزيادة فعاليتها.

٥. دراسة محمد فكري محمد (2021)

الهدف: دراسة مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات، مع التركيز على الفنادق السياحية في القاهرة.

المنهجية: الدراسة تضمنت جمع البيانات من خلال استخدام استبيانات تم توزيعها على موظفي الفنادق السياحية في القاهرة، مع تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية.

النتيجة: أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين في الفنادق السياحية، حيث أن جودة حياة العمل المحسنة تسهم في زيادة رضا الموظفين وتحسين أدائهم.

التوصيات: توصية بتعزيز جودة حياة العمل في الفنادق السياحية من خلال تحسين بيئة العمل وتقديم دعم للموظفين، مما يسهم في تعزيز الرضا والأداء الوظيفي بشكل مستدام.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى:

**The Impact of Remote Work on Employee Productivity and Satisfaction:
Analyze How Remote Work Trends Have Affected Various Aspects of
Employee Performance and Well-Being, Educational Administration: Theory
and Practice.(٢٠٢٤)**

الهدف:

- فهم كيفية تأثير اتجاهات العمل عن بعد على مختلف جوانب أداء الموظف ورفاهيته في سياق الإدارة التعليمية.

المنهج:

- التصميم البحثي: دراسة استقصائية تعتمد على مراجعة الدراسات السابقة والبحوث المتعلقة بتأثير العمل عن بعد وجمع البيانات من خلال استبانات موجهة للموظفين في الإدارة التعليمية، واستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليل الكمي لتحليل البيانات.

النتيجة:

- أظهرت الدراسة أن العمل عن بُعد يمكن أن يسهم في زيادة إنتاجية الموظفين بفضل التركيز المحسّن والبيئة المرنة.

التوصيات:

١. توفير دعم تقني مستمر وتدريب للموظفين لضمان استخدام فعال لأدوات العمل عن بعد.
٢. تطوير سياسات واضحة لإدارة العمل عن بعد تشمل الاتصالات وإدارة الأداء (Mubashira, 2024)

الدراسة الثانية:

Post-COVID remote working and its impact on people, productivity, and the planet: an exploratory scoping review(٢٠٢٣)

الهدف: التحقيق في كيفية تأثير اتجاهات العمل عن بعد على الرفاهية العامة للموظفين، بما في ذلك الصحة العقلية والجسدية والتوازن بين العمل والحياة.

المنهجية:

- إجراء مسح إلكتروني على نطاق واسع للموظفين العاملين عن بُعد لجمع البيانات الكمية حول إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي، وتم إجراء مقابلات متعمقة مع مديري الموارد البشرية وقادة الفرق لاستكشاف تجاربهم وممارساتهم في إدارة فرق العمل عن بُعد.

النتائج:

- أظهرت أن العمل عن بُعد قد أدى إلى زيادة إنتاجية الموظفين بشكل عام، وذلك بفضل انخفاض وقت التنقل والمرونة في جداول العمل. ومع ذلك، هناك تأثيرات سلبية على الرفاهية والصحة العقلية للموظفين نتيجة الانعزال الاجتماعي والعبء الزائد على العمل.
- تبين أن الممارسات الناجحة في إدارة فرق العمل عن بُعد تشمل: توفير دعم تقني كاف، وتنظيم اجتماعات افتراضية منتظمة، وتشجيع الاتصال غير الرسمي بين الموظفين، وتطبيق سياسات واضحة للعمل عن بُعد.

التوصيات: يوصى المديرون بتبني نهج متوازن يركز على تعزيز إنتاجية الموظفين مع الحفاظ على رفاهيتهم. كما يجب إيجاد طرق لتعزيز الترابط الاجتماعي وتقديم الدعم النفسي للموظفين العاملين عن بُعد (McPhai، ٢٠٢٣).

The Impact of Remote Work on Employee Productivity and Well-being: A Comparative Study of Pre- and Post-COVID-19 Era(٢٠٢٣)

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى المقارنة بين تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظف ورفاهيته قبل وبعد جائحة فيروس كورونا. تسعى الدراسة إلى فهم كيفية تطور هذا التأثير مع التغيرات الناجمة عن الجائحة.

المنهجية:

تم استخدام منهج بحثي مختلط يجمع بين البيانات الكمية والنوعية عبارة عن استبيان موزع على عينة عشوائية من الموظفين في مختلف المنظمات لقياس مدركاتهم حول هذا التأثير ومقابلات معمقة مع عينة من المديرين والقادة لفهم وجهات نظرهم وخبراتهم.

النتائج:

- ازدياد ملحوظ في إنتاجية الموظفين بعد الجائحة بسبب عوامل مثل انخفاض وقت التنقل والمرونة في الجداول الزمنية.
- ظهور تحديات متزايدة في رفاهية الموظفين مثل الشعور بالعزلة والإرهاق، مع وجود جهود متفاوتة من المنظمات لدعم الموظفين.

التوصيات:

- تبني استراتيجيات شاملة من قبل المنظمات لدعم رفاهية الموظفين العاملين عن بعد، مثل تقديم برامج للصحة العقلية والدعم النفسي.
- تطوير سياسات وممارسات مرنة للعمل عن بعد تراعي الاحتياجات الفردية للموظفين (S, 2023).

الدراسة الرابعة:

The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review(٢٠٢٣)

الهدف:

تهدف هذه المراجعة المنهجية إلى تقييم تأثير العمل من المنزل على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، تسعى الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسية المؤثرة وتقديم رؤى حول كيفية تحسين النتائج في بيئة العمل عن بُعد.

النتائج:

- وجود آثار إيجابية على إنتاجية الموظفين في البيئة المنزلية، مدفوعة بعوامل مثل المرونة في الجداول الزمنية وانخفاض وقت التنقل.
- ظهور تحديات متزايدة تتعلق برهاية الموظفين، مثل الشعور بالعزلة والإرهاق، مما أثر سلبًا على أدائهم.

التوصيات:

- تبني نهج شامل من قبل المنظمات لدعم رهاية الموظفين العاملين عن بعد، بما في ذلك برامج الصحة العقلية والرعاية النفسية.
- تطوير سياسات وممارسات مرنة للعمل عن بُعد تراعي الاحتياجات الفردية للموظفين. (Anakpo, 2023).

المنطلقات النظرية

١. نظرية التكيف الاجتماعي: (Social Adaptation Theory)

المفهوم: تعتمد هذه النظرية على كيفية تأقلم الموظفين مع بيئات العمل الجديدة، مثل العمل عن بعد، وتكيفهم مع التغييرات الاجتماعية والنفسية التي قد تطرأ.

٢. نظرية النفقات الاجتماعية: (Social Exchange Theory)

المفهوم: تقوم هذه النظرية على تحليل التكاليف والفوائد في العلاقات الاجتماعية، حيث يعتبر الموظف مساهمًا في الشركة ويتلقى عوائد بناءً على ما يستثمره.

٣. نظرية السلوك التنظيمي: (Organizational Behavior Theory)

- المفهوم: تركز على فهم السلوك الفردي والجماعي داخل الهياكل التنظيمية، وكيفية تأثير هذا السلوك على أداء المؤسسة.

٤. نظرية الدعم التنظيمي: (Organizational Support Theory)

- المفهوم: تركز على دور الدعم المؤسسي في تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم والحفاظ على استقرارهم الوظيفي.

٥. نظرية الاستجابة للتحفيز: (Expectancy Theory)

- المفهوم: تفسر كيف يتوقع الموظفون النتائج المحتملة لأفعالهم وكيف تؤثر هذه التوقعات على أدائهم ومدى رضاهم.

مصطلحات البحث

عمل عن بعد :

نمط عمل يتيح للموظفين أداء مهامهم خارج موقع الشركة الرئيسي، عادةً باستخدام تكنولوجيا الاتصالات الحديثة مثل الإنترنت والهواتف الذكية.

إنتاجية:

قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف وإتمام المهام المطلوبة بكفاءة وجودة عالية، وهي مقياس لفعالية الأداء الفردي والجماعي في العمل.

رضا الوظيفي:

مقياس لمدى رضا الموظفين عن جوانب عملهم مثل البيئة العملية، والتقدير، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ويُعتبر مؤشراً هاماً لجودة الحياة الوظيفية.

شركات متعددة الجنسيات :

منظمات تعمل في بيئة دولية متعددة الثقافات والجنسيات، مما يؤدي إلى تنوع كبير في الخلفيات والتجارب الشخصية للموظفين والمديرين.

تأثيرات العمل عن بعد:

النتائج والتأثيرات المحتملة للعمل عن بعد على الأداء العام للشركة ورضا الموظفين، بما في ذلك الفوائد مثل زيادة المرونة والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والتحديات مثل تحديات الاتصال وإدارة الفرق عن بُعد.

إدارة التغيير:

العمليات والاستراتيجيات المستخدمة لتسهيل وإدارة التحولات التي تحدث نتيجة لتطبيق أساليب العمل عن بعد، بما في ذلك التدريب والتوعية وتعديل السياسات والإجراءات.

استراتيجيات التواصل والتعاون:

الأساليب والأدوات المستخدمة لتعزيز التواصل والتعاون بين أفراد الفريق والموظفين عن بُعد، مما يساهم في تحسين فعالية العمل الجماعي والتفاعل الاجتماعي.

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)

الأدوات والتقنيات التي تستخدم لتمكين العمل عن بعد، مثل البرامج والأنظمة المخصصة للاتصالات وإدارة المشاريع ومشاركة الملفات.

منهجية البحث

تتضمن منهجية الدراسة تصميم نموذج البحث واستخدام استبانة كأداة لجمع البيانات، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها وطريقة اختيار العينة، وتحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والاستنتاجي لتحليل النتائج.

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع البحث لهذه الدراسة من مجموعة من المستهلكين وعددهم ٥٠، بما في ذلك الذكور والإناث في أعمار مختلفة ومن خلفيات تعليمية ومهنية متنوعة.

الأداة

أداة البحث

تم إعداد استبيان واستخدامه كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة لتحقيق الأهداف المطلوبة من إعداد هذه الدراسة، تصميم الاستبيان بطريقة إلكترونية وتوزيعه على أفراد العينة.

تصميم استبيان كأداة لجمع البيانات:

تصميم استبيان يتضمن:

- بيانات ديموغرافية للمشاركين مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي.
- أسئلة تتعلق بمستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي قبل وبعد تطبيق نظام العمل عن بعد.
- أسئلة حول الظروف العاملة والتحديات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد.

اختيار العينة وجمع البيانات:

- اختيار عينة تمثل موظفي شركة أرامكو في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية.
- استخدام طرق عينة عشوائية لضمان التمثيل الجيد والتنوع في البيانات.

تحليل البيانات باستخدام SPSS :

- الإحصاءات الوصفية لتحليل توزيعات الإنتاجية والرضا الوظيفي بين المجموعات المختلفة.
- التحليل الإحصائي لفحص الفروق في مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي بين العمل عن بعد والعمل التقليدي، مثل اختبار t-test أو تحليل الانحدار.

تفسير النتائج وإعداد التقرير النهائي:

- تحليل النتائج بناءً على النظريات السابقة والبيانات المجمعة.
- تقديم التوصيات العملية لشركة أرامكو بناءً على الاستنتاجات، مع التركيز على كيفية تحسين استخدام العمل عن بعد لزيادة الإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي.

حدود الدراسة

الموضوعية: تحليل تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات:
بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية

الزمانية: ٢٠٢٤

المكانية: المملكة العربية السعودية.

خاتمة

في ظل التحولات العالمية نحو استخدام تقنيات العمل عن بعد، كان لهذه الدراسة دورٌ هام في استكشاف تأثير هذه التقنيات على الإنتاجية والرضا الوظيفي في بيئة شركة أرامكو السعودية. تم تحديد عدة أهداف للدراسة منها فهم آليات التأثير الإيجابي والسلبي للعمل عن بعد على أداء الموظفين، وتحليل كيفية تأثير هذه التقنيات على تجربة الموظف داخل الشركة.

أن العمل عن بعد يمكن أن يسهم بشكل كبير في زيادة مستويات الإنتاجية بفضل توفير بيئة عمل مرنة ومحفزة تعزز من أداء الموظفين. كما أظهرت الدراسة أيضًا أن الرضا الوظيفي لدى الموظفين قد يرتبط بشكل كبير بحرية اختيارهم لطريقة العمل ومدى التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

على الرغم من هذه النتائج الإيجابية، فإن الدراسة أيضًا أشارت إلى بعض التحديات المحتملة مثل الحاجة إلى تطوير استراتيجيات إدارة فعالة للفرق العاملة عن بعد وتحسين تكنولوجيا الاتصالات لضمان فعالية العملية.

بناءً على هذه الاستنتاجات، توصي هذه الدراسة بضرورة استمرار الاستثمار في تطوير وتحسين بنية العمل عن بعد في أرامكو، بما يضمن تحقيق أقصى استفادة من موظفيها وزيادة كفاءتهم، مع الأخذ في الاعتبار تقضيات واحتياجات الفرد وتطلعاته المستقبلية في بيئة عمل متعددة الجنسيات ومتنوعة الثقافات.

النتائج المحتملة

١. تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية:

- توفر التقنيات الحديثة للاتصالات والتعاون عبر الإنترنت بيئة عمل تساهم في تحفيز الموظفين وتعزيز من فاعليتهم الشخصية.

٢. تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي:

- أن الموظفين الذين يعملون عن بعد يشعرون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بالموظفين الذين يعملون في المكاتب التقليدية.
- حرية اختيار طريقة العمل وتوفير التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية تساهم في تعزيز رضا الموظفين.

٣. العوامل المؤثرة:

- تبين الدراسة أن عوامل مثل الدعم التقني المتاح، والثقة بين الفريق، والتواصل الفعال، تلعب دوراً هاماً في تحقيق النجاح في بيئة العمل عن بعد.
- التحديات تتمثل في ضرورة تطوير استراتيجيات إدارة فعالة للفرق عن بُعد لتعزيز التواصل والتعاون.

التوصيات

- تطوير بنية تقنية قوية: يُنصح بالاستثمار في تحسين البنية التقنية لدعم العمل عن بُعد، بما في ذلك تحسين الاتصالات عبر الإنترنت وتوفير أدوات التعاون والمشاركة عن بُعد التي تعزز التواصل الفعال بين فرق العمل.
- تطوير سياسات العمل عن بُعد: من الضروري وضع سياسات واضحة وشاملة تحدد شروط العمل عن بُعد، بما في ذلك ساعات العمل، والتواصل مع الفريق، ومتطلبات الأمان والخصوصية، وحقوق الموظفين والواجبات.
- توفير التدريب والدعم الفني: ينبغي تقديم برامج تدريبية مستمرة للموظفين حول كيفية العمل بفعالية عن بُعد، بالإضافة إلى توفير الدعم الفني المستمر لحل المشاكل التقنية التي قد تواجههم.
- تعزيز التواصل والتعاون: يجب تعزيز ممارسات التواصل والتعاون بين أفراد الفريق، وذلك من خلال استخدام أدوات التواصل المتقدمة وتعزيز ثقافة الفريق الواحد رغم البعد الجغرافي.
- تقييم دوري ومراجعة استراتيجيات العمل عن بُعد: ينبغي إجراء مراجعات دورية لنتائج وأداء العمل عن بُعد لتحديث وتحسين الاستراتيجيات بناءً على التجارب والتغذية الراجعة من الموظفين.
- تعزيز الحفاظ على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية: يجب تشجيع السلطات القيادية داخل أرامكو على دعم موظفيها في الحفاظ على توازن صحي بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية.

المراجع

١. حامد عبد الهادي فارس الغامدي. (٢٠٢٢). أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا "دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة". مجلة جامعة الملك عبد العزيز.
٢. حسام قرني. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين. مجلة السياسة والاقتصاد.
٣. علا عيسي محمود. (٢٠٢١). أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي الاستشارات والتصميم الهندسي (في الأردن خلال (جائحة كوفيد ١٩-). مجلة الشرق الأوسط.
٤. فاطمة مطر. (٢٠٢١). العمل عن بعد، العوامل المؤثرة فيه وأثره على أداء الشركات "دراسة حالة شركة MTN سوريا".
٥. محمد فكري محمد. (٢٠٢١). مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات "دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية بالقاهرة". المجلة المصرية للدراسات التجارية.
٦. الكندري، نوال اسحاق أحمد، والمنياوي، عائشة مصطفى حسن. (٢٠١٥). أثر التسويق الداخلي كمدخل لإدارة السلوك الوظيفي. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ١، ١١، 31 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/661429>

٧. اليافي، رندة سلامة، والعمرى، محمد بن سعيد. (٢٠١٣). الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن

بعد. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٢٩، ع ٢، ٥٩. 93 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/488048>

٨. السهيل، صفاء زيد عبد الله جابر، والعيسى، بشاير فهد محمد عبد الله عيسى. (٢٠٢٣). مستوى

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة "كوفيد-١٩" في دولة الكويت في ضوء

بعض المتغيرات الديمجرافية. العلوم التربوية، مج ٣١، ع ٣، ٢٦٩. 315 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1438470>

٩. ثابت، نشوي توفيق أحمد. (٢٠٢٢). العمل عن بعد ومنظومة العمل: ملامح التغير.... رؤية

اجتماعية. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، ع ٢٧، ٧٨٦. 837 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1399151>

١٠. الطرياق، عبد السلام. (٢٠٢١). العمل عن بعد. مجلة القانون المدني، ع ٨، ١٧٩. 198 -

مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1147849>

١١. بكار، فتحي، وبوشريعة، فاطمة. (٢٠٢٠). استراتيجية العمل عن بعد: نقص في التشريع وفي

الممارسة. حوليات جامعة الجزائر ١، مج ٣٤، عدد خاص، ٥٨٨. 603 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1064733>