

عنوان البحث

تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي

إعداد الطالب/ عبدالرحيم محمد الطالب

242000109

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

مقدمة:

كما لا يخفى عليكم التطور الملحوظ الذى يشهده العالم فى شتى المجالات وما كان بالامس مستحيلا أصبح اليوم مألوفا ونظرا للإعتماد الكبير على شبكات الانترنت أصبح العمل عن بعد خيار غير مستغرب بل مألوفاً ومطلوباً فى بعض المجالات ،ولما له من تأثير على جانبين سيتم التطرق لهما وهم إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي ، سنقوم بدراسة العمل عن بعد وتأثيره على إنتاجية الافراد ورضاهم الوظيفي والادوار الإيجابية والسلبية فى هذ الجوانب .

مشكلة الدراسة:

مؤشرات قياس انتاجية الموظفين ورضاهم

يصعب قياسهم بشكل دقيق

بيئة العمل المنزلية

اجواء المنزل قد لا تكون مناسبة للعمل عن بعد طوال الوقت.

المؤثرات الخارجية

قد يصعب إدارة الوقت ، انقطاع الانترنت أو تدني مستوى جوده الخدمة ، تغير سياسات المنشأة

الحياة الاجتماعية والمشاكل النفسية

التواصل بين الموظفين قد يكون اقل جوده لانه ليس جميع الموظفين مؤهلين للعمل عن عمل قد يسبب للبعض مشكلات نفسية.

أهمية الدراسة:

العمل عن بعد له تأثيرات متنوعة على رضا الموظفين وإنتاجيتهم يمكن أن يزيد شعور الموظفين بالمرونة والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية مما يزيد رضا بعض الموظفين .

أما بيان نسبة للإنتاجية قد يجد البعض صعوبة أنهم أكثر إنتاجية في بيئة العمل عن بعد بينما قد يواجه آخرون صعوبات أخرى تتعلق بالعزلة ومهارات التواصل الفعال مع فريق العمل.

أهداف الدراسة:

- تحليل العوامل المؤثرة على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
- تحديد مدى تأثير العمل بعد على رضا الموظفين.
- إستكشاف العلاقة بين العمل عن بعد وإنتاجية الموظفين.
- تقديم التوصيات لتحسين العمل عن بعد على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

تساؤلات الدراسة

- كيف يؤثر العمل عن بعد على رضا الموظف عن وظيفته؟
- كيف يؤثر العمل عن بعد الإنتاجية؟
- هل لديك توازن أفضل بين العمل عن بعد والحياة الخاصة؟
- ماهى التحديات التي تواجهها أثناء العمل عن بعد؟
- كيف تقييم تواصلك مع الرؤسا وفريق العمل أثناء العمل عن بعد؟

فروض الدراسة:

زيادة الرضا الوظيفي:

يساهم العمل عن بعد في تحسين رضا الموظفين بفضل المرونة في ساعات العمل. يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل الضغوط الناتجة عن التنقل اليومي.

تحسين أو تراجع الإنتاجية:

العمل عن بعد يزيد من إنتاجية الموظفين بسبب بيئة العمل الهادئة. العمل عن بعد يؤدي إلى تراجع الإنتاجية بسبب ضعف التواصل مع الفريق.

تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية:

العمل عن بعد يساهم في تحسين الصحة النفسية للموظفين بفضل التوازن بين الحياة الشخصية والعملية. العزلة الناتجة عن العمل عن بعد تؤدي إلى تدهور الصحة النفسية لبعض الموظفين.

التحديات المرتبطة بالعمل عن بعد:

ضعف البنية التحتية التقنية قد يؤثر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم. غياب التوجيه المباشر يؤثر على أداء الموظفين عند العمل عن بعد.

الدراسات السابقة:

- دراسات تظهر أن المرونة التي يوفرها العمل عن بعد تزيد من رضا الموظفين، مثل تقليل الإجهاد الناتج عن التنقل اليومي وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- أبحاث تبين أن بعض الموظفين يواجهون تحديات تتعلق بالانعزال وقلة التفاعل الاجتماعي، مما قد يؤثر سلبًا على رضاهم الوظيفي.
- دراسات وجدت أن الإنتاجية ترتفع في بيئات العمل عن بعد بسبب تقليل المشتتات الموجودة في المكاتب التقليدية.
- أبحاث أخرى تشير إلى أن صعوبة الوصول إلى زملاء العمل والمديرين في الوقت الفعلي قد تؤدي إلى انخفاض في الإنتاجية.
- أهمية البنية التحتية التقنية (مثل الإنترنت السريع والمنصات التعاونية) في تحسين إنتاجية الموظفين ورضاهم.
- أثر استخدام أدوات التواصل الافتراضي على شعور الموظفين بالتواصل والانتماء إلى الفريق.
- أبحاث تُظهر أن العمل عن بعد يساهم في تحسين الصحة النفسية لبعض الموظفين من خلال منحهم السيطرة على أوقاتهم.
- دراسات أخرى تشير إلى زيادة الضغط النفسي لدى بعض الموظفين بسبب انعدام الحدود بين العمل والحياة الشخصية.
- دراسة أجرتها جامعة هارفرد "حول تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية خلال جائحة كورونا".

- تقرير "McKinsey" عن رضا الموظفين في ظل التحول إلى العمل عن بعد.
- أبحاث من "Gartner" حول تأثير العمل عن بعد على أداء فرق العمل والتعاون.

المنطلقات النظرية للدراسة:

- **نظرية هيرزبيرج :**
تشير إلى أن الرضا الوظيفي يعتمد على عوامل تحفيزية (مثل الإنجاز والاعتراف بالجهود) وعوامل وقائية (مثل ظروف العمل). يمكن استخدام هذه النظرية لتحليل كيف يؤثر العمل عن بعد على رضا الموظفين.
- **نظرية التوقع :**
تقترح أن رضا الموظفين يعتمد على توقعاتهم بشأن قدرتهم على تحقيق الأهداف الوظيفية في ظل ظروف العمل عن بعد.
- **نظرية الإدارة العلمية :**
يمكن استخدامها لتقييم كيف يمكن تحسين الإنتاجية في بيئة العمل عن بعد من خلال تطبيق أفضل الممارسات الإدارية واستخدام التكنولوجيا.
- **نظرية تدفق العمل :**
تقترح أن الموظفين يكونون أكثر إنتاجية عندما يكونون في حالة تركيز عميق ، وهو ما قد يكون أسهل تحقيقه في بيئة العمل عن بعد.
- **نظرية الدعم الاجتماعي :**
تؤكد على أهمية العلاقات والدعم من الزملاء والإدارة في تعزيز الرضا والإنتاجية، وهو عامل يمكن أن يكون تحديًا في العمل عن بعد.
- **نظرية الاحتياجات الإنسانية لماسلو :**
يمكن استخدامها لتوضيح كيف يؤثر العمل عن بعد على تحقيق الاحتياجات المختلفة للموظفين (مثل الشعور بالانتماء أو تحقيق الذات).
- **نظرية التوازن بين العمل والحياة:**
تشير إلى أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية له تأثير مباشر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم، وهو ما يتأثر بشكل كبير في بيئة العمل عن بعد.
- **نظرية التحفيز الذاتي:**
تؤكد أن الاستقلالية والتحكم في ظروف العمل، كما هو الحال في العمل عن بعد، يعززان التحفيز الداخلي للموظفين.
- **نظرية قبول التكنولوجيا :**
توضح أن قبول الموظفين واستخدامهم للتكنولوجيا يؤثر بشكل كبير على إنتاجيتهم ورضاهم في بيئة العمل عن بعد.
- **نظرية الفريق الافتراضي:**

تسلط الضوء على كيفية إدارة الفرق الافتراضية لتحقيق أهداف العمل وتعزيز التواصل والإنتاجية

المنهجية وطرق البحث:

أدوات جمع البيانات:

- الاستبيانات
- المقابلات
- الملاحظات
- تحليل الوثائق
- البحث في الانترنت
- مقالات ذات صلة

أدوات الدراسة:

- 1. الاستبيان:

يمكن تصميمه بأسئلة تشمل:

مقياس ليكرت (Likert Scale) لقياس مستوى الرضا أو الإنتاجية (مثال: 1 = غير موافق تمامًا، 5 = موافق تمامًا).

أسئلة مغلقة: مثل "هل تجد العمل عن بعد أكثر إنتاجية من العمل المكتبي؟" (نعم/لا).

أسئلة مفتوحة: مثل "ما هي أبرز التحديات التي تواجهها في العمل عن بعد؟".

- 2. المقابلة:

يمكن إجراؤها مع مجموعة من الموظفين والمديرين لمعرفة آرائهم وتجاربهم مع العمل عن بعد.

أسئلة المقابلة قد تشمل:

كيف يؤثر العمل عن بعد على تواصلك مع زملائك؟

ما هي الأدوات التي تجدها الأكثر فعالية لدعم إنتاجيتك؟

- 3. الملاحظة المباشرة:

إذا كانت هناك فرصة، يمكن مراقبة أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد.

تحليل كيفية استخدامهم للأدوات التقنية أو طريقة تواصلهم مع الفرق.

- 4. تحليل الوثائق:

مراجعة البيانات الداخلية مثل:

تقارير الأداء السابقة والحالية.

تقارير الحضور الافتراضي.

حدود الدراسة :

تتركز الدراسة على تأثير العمل عن بعد على رضا وإنتاجية الموظفين لموظفين الموارد البشرية في تجمع الرياض الصحي الثاني (وزارة الصحة) .

المراجع:

- دراسة تحليلية عن العمل عن بعد وتأثيراته النفسية على الموظفين.
- مقالة دراسة عن تأثير العمل من المنزل على الإنتاجية باستخدام تجربة في الصين.
- تقرير "McKinsey & Company" حول Future of Work وتأثير العمل عن بعد على الموظفين.
- تقرير "Gallup" بعنوان State of the Global Workplace، يقدم رؤى حول رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
- دراسة "Deloitte Insights" حول كيفية تأثير التكنولوجيا على بيئات العمل المرنة.

Google Scholar

Research Gate