



جامعة الجميع الذكية

كلية الإدارة

برنامج الماجستير

إدارة المشاريع

العام الدراسي ٢٠٢٢

تقديم مقترح بعنوان

العمل عن بُعد وأثره على زيادة الإنتاجية

REMOTE WORK AND ITS IMPACT ON WORK PRODUCTIVITY

دراسة تطبيقية على جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل

المملكة العربية السعودية – المنطقة الشرقية

قائد المجموعة	٢٠٢٢٢٠٠٥٦٣٣	محيا الحربي
عضو	٢٠٢٢٢٠٠٥٧٦٩	عهود العنزي
عضو	٢٠٢٢٢٠٠٥٧٥٦	بثينة العنزي
عضو	٢٠٢٢٢٠٠٥٧٧٢	عبير العنزي
عضو	٢٠٢٢٢٠٠٦٠١١	وائل المصري
عضو	٢٠٢١٢٠٠٥٣٠١	نواف الشمري
عضو	٢٠٢١٢٠٠٥١٢٥	نزار الاحمدي
عضو	٢٠٢١٢٠٠٥١٩٣	ممدوح الحايطي
عضو	٢٠٢٢٢٠٠٦١٩٣	عبدالله الفصيلي
عضو	٢٠٢١٢٠٠٥٢٤٩	حاتم الرشيدى

مشرف المقرر الدكتور: وليد سليمان

مقدمة :

يمر العالم اليوم بتغيير هائل في بيئات العمل نتيجة التطور والطفرة في التكنولوجيا الحديثة التي تعاظمت في آخر السنوات واستخدامها في مجال الأعمال خاصة بعد جائحة كورونا، وأصبح أداء الكثير من الأعمال والإجراءات والمهام بواسطة الأجهزة التقنية والعمل عن بعد باستخدام وسائل الاتصالات الصوتية والمرئية وأتمتة الإجراءات والكثير من الابتكارات في مختلف المجالات مما يحدث تساؤل حول زيادة أو نقص الإنتاجية بالعمل عن بعد، وتشير التقارير العالمية إلى أن هناك ثلاثة محركات تدفع نحو زيادة الإقبال على العمل عن بعد، وهي توفر الربط الشبكي داخل الدولة، وتحويل مزيد من أوجه العمل إلى بيانات رقمية، وكذلك تحقيق المهارات المرتبطة بالتقنية للمستخدمين، ويرتبط العمل عن بعد بعدة عوامل إيجابية مؤثرة وأبرزها تقليل التكاليف الاقتصادية مثل إنشاء المباني والمكاتب وصيانتها وتوفير الحراسات عليها واستهلاك الطاقة والمياه وتنقل الموظفين، وتوفير مرونة وحرية أكثر للموظفين في حياتهم الشخصية مما ينعكس بشكل مباشر في أداءهم لعملهم، كما يقدم مفهوم أكثر تطوراً وهو مفهوم العمل في أي وقت وأي مكان مما يزيد الخيارات في استقطاب أفضل الكفاءات من مختلف المناطق لتأدية العمل، وفي هذا البحث سيتم عمل دراسة تطبيقية على جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لأثر العمل عن بعد على إنتاجية العمل.

أولاً: مشكلة الدراسة:

جاء عام 2020 م باضطرابات غير مسبوقة لجميع دول العالم حين أطاحت جائحة كورونا بجميع القطاعات المحلية والإقليمية والدولية بلا استثناء، فكان "العمل عن بعد" أحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية تأدية الأعمال وإنجازها بحسب خطط العمل الموضوعة. وفي ضوء الدراسة المكتبية والاطلاع على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، يري الباحث أن المشكلة البحثية يمكن صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ؟

وفي ضوء استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وبشكل أكثر

تحديداً فإن الدراسة تسعى من خلال التحليل إلى تقديم إجابات واضحة على عدد

من التساؤلات البحثية والتي يمكن حصرها في الأسئلة الفرعية التالية:

-ما هو مستوى تطبيق " العمل عن بعد " بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ؟

-ما هي معايير قياس " الإنتاجية " للعاملين بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ؟

-ما هو تأثير " العمل عن بعد " على إنتاجية العاملين بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ؟

ثانياً : أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في موضوعين هامين من الموضوعات الإدارية الحديثة مجتمعين: وهما: "العمل عن بعد" و "الإنتاجية". كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال

الأهمية الأكاديمية:

* انطلاقاً من تصاعد الاهتمام العالمي بموضوع "العمل عن بعد" خاصة مع تزايد موجات فيروس " كورونا " ، وما اثبتته التجارب الدولية من أن "العمل عن بعد" يساهم في النمو الاقتصادي ويعمل على رفع الكفاءة.

* المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من "العمل عن بعد" و "الإنتاجية" لدى تلك الفئة من الموظفين بكلية التجارة بجامعة المنصورة.

* تناول مفاهيم حديثة في مجال إدارة الأعمال وخصوصاً الربط بين "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين" في - ظل ندرة الكتابات العربية وتعدد الكتابات الأجنبية التي تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل، وبالتالي تأتي هذه الدراسة كمحاولة مكتملة للمحاولات الأخرى المبذولة وامتداداً لها.

الأهمية التطبيقية:

* يمثل "العمل عن بعد" إجراءً احترازياً يتم اتخاذه للحفاظ على سلامة وأمن الموظف في الحالات الطارئة والاستثنائية والمستقبلية، حيث يساعد "العمل عن بعد" على تقليل المخاطر التي قد تصيب الموظف أثناء التنقل وخاصة مع انتشار الأوبئة والاضطرابات وغيرها.

* توفير بيئة عمل مرنة لضمان استمرارية الأعمال وإنجازها في الوقت المحدد بتحديد المهام والمسؤوليات الوظيفية في بيئة تنظيمية وتطورات تكنولوجية ومراعاة الحوافز المادية والمعنوية للوصول للرضا الوظيفي.

* إبراز الدور الحيوي للعمل عن بعد لقطاع التعليم العالي كأحد الركائز الأساسية الذي يحظى باهتمام الدولة، وبيان كيفية تدعيم الإنتاجية فيه. مما قد يساعد المسؤولين في الجامعات المصرية في وضع السياسات التي تكفل تحسين مستوى العمل عن بعد.

* حتمية موضوع الإنتاجية، خاصة أنه يتصل بشكل كبير بدور العنصر البشري واسهاماته في المنظمة

ثالثاً: أهداف الدراسة:

في ظل الاهتمامات البحثية المتزايدة للأدبيات المختلفة التي تطرقت لموضوع هذه الدراسة، ومن منطلق أهمية الإنتاجية، تأتي هذه الدراسة لاستشرف أثر أبعاد "العمل عن بعد" على "إنتاجية العاملين" جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل، والوقوف على أهم تلك الأبعاد ودورها في تعزيز الإنتاجية لدى الموارد البشرية بها. وتهدف هذه الدراسة إلى:-

- ١- النظر نحو إمكانية توفير خيارات عمل متعددة للموظفين وجهات عملهم، لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية بما يؤثر في تحقيق الأهداف في جهة العم.
- ٢- النظر نحو إمكانية توفير فرص عمل جديدة غير تقليدية واستقطاب الكفاءات المتميزة والحفاظ عليها.
- ٣- الكشف عن مستوى تطبيق "العمل عن بعد" لموظفي جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل محل الدراسة.
- ٤- الكشف عن مستوى تطبيق "إنتاجية العاملين" بجامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل محل الدراسة.
- ٥- الكشف عن مستوى التأثير بين "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين.
- ٦- وضع مجموعة من التوصيات في ضوء استنتاجات الدراسة تساهم في تعزيز "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين" بجامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل .
- ٧- اقتراح مجموعة من التوجهات المستقبلية في مجال أدبيات وأبحاث إدارة الأعمال والموارد البشرية حول موضوع الدراسة الحالية.

رابعاً: أسئلة عن الدراسة:

- س١: ماهي أهداف الدراسة؟
- س٢: ماهي معايير قياس (الانتاجية) للعاملين عن بعد؟
- س٣: ما هو تأثير العمل عن بعد على انتاجية العاملين؟
- س٤: كيف يتم قياس التغير الحاصل على أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد؟
- س٥: ماهي ايجابيات العمل عن بعد؟
- س٦: كيف يساعد العمل عن بعد في زيادة الانتاجية وتخفيف المصاريف التشغيلية؟
- س٧: ماهي عوامل النجاح لتطبيق العمل عن بعد؟
- س٨: كيف يتم تأثير العمل عن بعد في تحسين جودة العمل في المنظمة؟
- س٩: ماهي سلبيات العمل عن بعد؟
- س١٠: اهم معوقات تطبيق العمل عن بعد؟

خامساً: الدراسات السابقة والاطار النظري:

❖ دراسات عربية :

دراسة اليافي، (العمري، ٢٠١٣) بعنوان : الاتجاهات النفسية لممارسة "العمل عن بعد"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاتجاهات نحو مفهوم "العمل عن بعد" وقد تم استهداف طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود. ووزعت (٢٦١) استبيان على طلبة وطالبات الكلية وتم استخدام عدد من الاساليب الإحصائية للإجابة على اسئلة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى أن تحقيق الأهداف من خلال ممارسة "العمل عن بعد" حصل على درجة تأثير عالية في بعد التمكين في بيئة العمل وان درجة التأثير في اتجاهات طلاب كلية إدارة

الأعمال نحو "العمل عن بعد" تكمن في "العمل عن بعد" يساعد على زيادة إنتاجية ممارسيه. وأن أهم العوامل المؤثرة في رضا ممارسي "العمل عن بعد" تمثل في رضا الأهل بالدرجة الأولى ثم الرؤساء والزملاء، بالدرجة الثانية قدرة الفرد الإنتاجية أثناء قيامه بعمله عن بعد وجاء بالمرتبة الثالثة رضا الفرد عن ممارسته "العمل عن بعد".

دراسة (ابو ماضي، ٢٠١٥)، بعنوان : تقييم تجربة "العمل عن بعد" في قطاع غزة تحديات ومستقبل.

هدفت هذه الدراسة الى تقييم تجربة "العمل عن بعد" في قطاع غزة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مجال العمل عن بعد في (٢٤) شركة عاملة في هذا المجال في قطاع غزة والبالغ عددهم (١١٥) موظف. تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي الاحصائي SPSS ، واستخدمت الباحثة اساليب احصائية "النسب المئوية، التكرارات المتوسط الحسابي، معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط واختبار التباين الأحادي". وتوصلت الدراسة إلى أن: مستوى التجربة المتاحة للعمل عن بعد في قطاع غزة يعد متوسطاً حيث بلغ ٦٧٪، وأن مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الشركات يعد جيداً حيث بلغ ٧٢٪، وأن مستوى المعرفة بالعمل عن بعد في قطاع غزة يعد ضعيفاً. وأن مستوى الثقة بين أطراف نظام "العمل عن بعد" تعد متوسطة.

دراسة (أبو مللة، ٢٠١٨) "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع "العمل عن بعد" وقابليته من الخريجين وتحديد أثره على الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة. واستخدمت الدراسة التحليل الوصفي إضافة إلى المنهج القياسي من خلال توزيع استبانة على العاملين والشركات. وتم توزيع (٢٣٤) استبانة على مجتمع الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن هناك علاقة طردية بين كل من البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، والرضا الوظيفي و الثقة، والإنتاجية واستناداً إلى نتائج الدراسة فقد أوصت الدراسة إلى ضرورة أن تهتم الجهات الرسمية بتوفير البنية التحتية كالكهرباء ووسائل الاتصال الحديثة، وذلك لزيادة الاستثمار في هذا القطاع ، كما أوصت بالعمل على سن قوانين تقرر الحد الأدنى من الأجور للعاملين في هذا المجال ومواكبة النظام التعليمي في الجامعات ومراحل الثانوية لوسائل الاتصال الحديثة.

دراسة (جراد، ٢٠٢٠): متطلبات تطبيق أسلوب "العمل عن بعد" في المنظمات العامة، دراسة مقارنة

مع التطبيق على مصر.

تدور الدراسة حول تطبيق نظام "العمل عن بعد" مع البحث عن توفير مجموعة من المتطلبات والاشتراطات الضرورية لتهيئة البيئة المناسبة لتطبيقه، والتي تتمثل في الجوانب القانونية التي تحقق شرعية وقانونية النظام، وتنظيم العلاقة بين جهات العمل المختلفة عام وخاص، والعاملين عن بعد بما يضمن حقوق والتزامات كلا الطرفين إضافة إلى المتطلبات التكنولوجية اللازمة لاستخدام النظام، خاصة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وكان من نتائج الدراسة تقديم نموذج مبدئي للمتطلبات الأساسية لتطبيق أسلوب "العمل عن بعد" من خلال تحديد المتطلبات القانونية اللازمة لتطبيق "العمل عن بعد" وما تتضمنه من قوانين وتشريعات لتنظيم العلاقة بين جهة العمل والعاملين عن بعد وتحديد مسؤوليات والتزامات كلا الطرفين، مع تحديد مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وطرق الاتصال المناسبة بين العاملين والمديرين والمشرفين، مع التعرف على طبيعة المتطلبات التنظيمية التي يجب توفيرها لاتباع أسلوب "العمل عن بعد" مع عرض بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تساهم بتشجيع الأفراد لاختيار العمل بهذا الأسلوب، بالإضافة إلى عرض التجارب الدولية في مجال تلبية متطلبات "العمل عن بعد" بهدف استخلاص الدروس المستفادة.

❖ الدراسات الأجنبية :

دراسة (Klopotek, ٢٠١٧) بعنوان:

The Advantages and Disadvantages Of Remote Working From The Perspective Of Young Employees

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مزايا وعيوب العمل عن بعد من وجهة نظر الموظفين الشباب، ، أجريت الدراسة في بولندا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من الشباب الذين يعملون عن بعد تتراوح أعمارهم بين ١٨-٣١ ، والبالغ عددهم (١١١) شاب وشابة، وتوصلت النتائج إلى أن العوامل الأكثر أهمية بالنسبة للشباب العاملين عن بعد هي: ساعات العمل المرنة، وتوفير الوقت عند الانتقال إلى العمل، أما المساوئ الرئيسية للعمل عن بعد، فهي تكمن في صعوبة فصل الشؤون المنزلية عن الشؤون المهنية، والعزلة الاجتماعية وأثبتت نتائج الدراسة أن الفوائد والعيوب الأخرى ليست ذات صلة. كما أشارت الدراسة لظاهرة مثيرة

للاهتمام، وهي أنه في عصر الشبكات الاجتماعية وأدوات الاتصال واسعة النطاق، فإن المشكلة الرئيسية للعمل عن بعد للشباب العاملين عن بعد تكمن في خطر العزلة الاجتماعية.

دراسة (Monteiro, Straume & Valente 2019) بعنوان:

Does Remote Work Improve or Impair Firm Labor Productivity? Longitudinal Evidence from Portugal

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير العمل عن بعد في تحسين إنتاجية العمل في الشركة أو إضعافها، أجريت الدراسة في البرتغال، واستخدمت المنهج التحليلي، وتم جمع البيانات المالية من عدد من الشركات التي شملتها الدراسة خلال الفترة من ٢٠١٦-٢٠١٨ ، وشملت المتغيرات الرئيسية : الناتج الإجمالي، والقيمة المضافة، ورأس المال، والعمالة، وفاتورة الأجور، والصناعة، والموقع الإقليمي، وتوصلت النتائج إلى أن سياسة السماح للموظفين بالعمل من المنزل لها تأثير سلبي على إنتاجية العمل في الشركة، وأن عمليات البحث والتطوير تكون ضعيفة خلال فترة العمل عن بعد.

دراسة (Kazekami ٢٠٢٠) بعنوان:

Mechanisms to improve labor productivity by performing telework

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أسباب تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العمل، أجريت الدراسة في اليابان، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (١٧١) عامل وعاملة في الشركات التي شملتها الدراسة، وأظهرت النتائج أنه كلما كانت ساعات العمل مناسبة فإن إنتاجية العمل تزيد، بينما يكون تأثير ساعات العمل الطويلة جداً أن إنتاجية العمل تقل، وتبين الأثر الإيجابي للعمل عن بعد في زيادة رضا العامل عن الحياة الوظيفية، مما يؤثر على زيادة إنتاجيته. كذلك أوضحت الدراسة أن العمل عن بعد يعد أفضل من ناحية الكفاءة لتحسين الإنتاجية في حالة ما إذا كان العمال لا يستغرق وقتاً طويلاً في وسائل المواصلات للانتقال للعمل.

■ التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في عدة نقاط، تتمثل في اتجاهها لقياس علاقة متغير ما على الظاهرة المدروسة، وبمعنى آخر: قياس علاقة متغير مستقل مع آخر تابع، وهي في ذلك تشترك مع دراسة (اليافي، العمري، ٢٠١٣)، ودراسة (ابو ماضي، ٢٠١٥)، ودراسة (أبو مللة، ٢٠١٨)، وأيضاً من ناحية قياس العلاقة بين

العمل عن بعد وعدد من المتغيرات الأخرى المتمثلة في العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي ، وأيضاً مع دراسة (جراد، ٢٠٢٠) من ناحية التطرق لبعض الأبعاد تشمل من ضمنها بعد العمل عن بعد عند الطلب ، كما تشترك الدراسة الحالية مع دراسة: (Klopotek, ٢٠١٧) ودراسة (Monteiro, Straume & Valente 2019) ، و دراسة (Kazekami ٢٠٢٠) ، في اتجاهها لقياس العمل عن بعد عبر عدة أبعاد مغايرة مماثلة للأبعاد الوارد في هذه الدراسة.

ومن ناحية أخرى، فإن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في اتجاهها نحو رصد علاقة المتغير المستقل: العمل عن بُعد بأبعاده: المتمثلة في العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب ، مع المتغير التابع: إنتاجية العاملين ببعديه: جودة المنتج، و حجم الإنتاج، حيث تسعى الدراسة الحالية إلى دراسة العلاقة بين متغيرات فرعية لم يتم التطرق إليها - مُجمعة مع بعضها - في كثير من البحوث والدراسات السابقة كما قدمتها الدراسات السابقة، وذلك على حد علم الباحث .

سادساً: الفرضيات النظرية للدراسة:

تمهيد:

في ظل سرعة التغيرات التي تطرأ على العالم اليوم والامكانيات الجديدة ، ونظراً للتطور الهائل الذي نشهده بالتكنولوجيا، فإن الطرق المبتكرة والتسهيلات العملية والتعليمية تزداد يوماً بعد يوم، وأحد أهم هذه الاستراتيجيات هي " العمل عن بعد " والتي بدأ العالم باستخدامها في وقت عصيب وغير مسبوق في ظل جائحة كورونا حيث كان أثرها على الشركات والمؤسسات بالغلق التام وتوقف العمل والعمال. وكانت احد الخيارات البديلة التي تضمن استمرارية العمل وتقديم الخدمات بعيداً عن مكان العمل بشكل دائم أو جزئي أو حسب الطلب^١

المبحث الأول: المفاهيم النظرية للعمل عن بعد

وقد تضمن هذا المبحث ثلاثة مطالب،

المطلب الأول: مفهوم ودوافع اللجوء للعمل عن بعد

وفي هذا المطلب سنتناول مفهوم وتعريف العمل عن بعد وأهم الدوافع للجوء إليه من حيث توفير الوقت والمال والتوجه لاستخدام التكنولوجيا الحديثة وتحقيق التوازن في حياة الموظف.

المطلب الثاني: أهمية العمل عن بعد

وتكمن أهمية العمل عن بعد بالنقاط التالية:

١. زيادة الانتاجية : يساهم العمل عن بعد من تمكين الموظف من أداء عمله بشكل أفضل لكونه يعمل في بيئة مألوفة لديه ومريحة بالنسبة له مما يدفعه إلى بذل جهد أكبر في أداء مهامه، كما يقوم العمل عن بعد في تقليل تكاليف الشركة ومواردها المالية مما يزيد من انتاجيتها بشكل تلقائي^٤.
٢. انخفاض معدل الدوران للموظفين: يمكن أن يكون معدل دوران الموظفين فكرة مقلقة وفي نفس الوقت مكلفة للشركات، فقد أظهرت الدراسات أن الموظفين القادرين على العمل عن بعد يميلون إلى أن يكونوا أكثر سعادة من نظرائهم في المكتب وعندما يتحقق الرضا لدى الموظفين فإنهم عادة مايكون أقل احتمالا لترك الوظيفة^٥.
٣. الاستفادة من الكوادر المتواجدة في مدن مختلفة بالمملكة البعيدة عن مقر العمل.
٤. توفير فرص عمل إضافية والمساعدة في تقليل معدل البطالة.

المطلب الثالث: ضوابط العمل عن بعد :

١. أن تقرر جهة العمل ساعات العمل عن بعد وفقا لمصلحة العمل فيها وبما لا يخل بالمسؤوليات المناطة بهذه الجهة قانونا.
٢. يجوز أن تكون فترة العمل عن بعد مختلفة عن فترة العمل الرسمية للجهة الحكومية إذا اقتضت الظروف الطارئة ومصلحة العمل ذلك.
٣. يجب أن لا يؤثر تطبيق العمل عن بعد على عدم تواجد حد أدنى من الموظفين في الوحدة التنظيمية ووفقا لما تقررره جهة العمل.
٤. لا يستحق الموظف عن بعد عن أي تعويض إضافي .
٥. يجب على الموظف التأكد من تجهيز بيئة عمل مناسبة في مكان عمله عن بعد بحيث تتوفر فيها مقومات النجاح وتساعد على تعزيز الانتاجية وجودة العمل وانجازه.

المبحث الثاني: تأثير العمل عن بعد على أداء العاملين

وسيتناول البحث على ثلاثة مطالب :

المطلب الأول مفاهيم حول أداء العاملين: قسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع

مفهوم العاملين : وسيتناول الباحث في هذا الفرع تعريف العاملين لغة واصطلاحاً

مستويات الاداء: وسيتطرق الباحث هنا لأنواع لمستويات الاداء.

طرق تقييم الاداء: وهنا توجد العديد من الطرق لتقييم العاملين وتصنف إلى تقليدية وطرق حديثة.

المطلب الثاني : وتناول هذا المطلب فرعين أساسيين وعلى هذا الأساس تضمن الفرع الاول تأثير العمل عن بعد على اداء العاملين ، وتضمن الفرع الثاني إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد.

تتكون الفرضية في هذا البحث على ثلاث عناصر وهي:

المتغير المستقبل : هو العمل عن بعد ويشمل على :

١. العمل عن بعد بشكل كلي
٢. العمل عن بعد بشكل جزئي
٣. العمل عن بعد عند الطلب

المتغير التابع: وهو انتاجية الموظفين وتشمل على :

١. جودة العمل
٢. انتاجية العمل

سابعاً: منهج وطرق الدراسة:

تشمل أدوات الدراسة على ما يلي:

الدراسة النظرية:

بالرجوع إلى الكتب العلمية والدراسات والأبحاث التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

الدراسة التحليلية:

الأداة المستخدمة للمقارنة بين الجانبين النظري والتحليلي العملي للوصول إلى رصد واقع العمل عن بعد ومدى تأثيره على انتاجية العمل بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

ثامناً: أدوات الدراسة:

في حال الموافقة على المقترح الخاص ببحثنا سوف نقيس أداء الموظفين في جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل حضورياً وعن بعد لكي نستنتج منها الأثر على زيادة الإنتاجية وكيف كان لها دور كبير في إنهاء كثير من المهام. كما سوف نتعرف على الاعمال التي تم إنجازها هل هي معاملات خاصة بالطلبة او اعمال إدارية وغيرها لكي نقيس اثر زيادة الإنتاجية لكل قسم من اقسام الجامعة سواء حضوريا او عن بعد.

- الخطوات التنفيذية :

١- قياس أداء العمل الحضورى:

سوف نتعرف على عدد ساعات عمل الموظفين وماهي المهام المنجزة وهل يعمل الموظف خارج أوقات العمل الرسمي.

٢- قياس أداء العمل الجزئي:

سوف نتعرف على عدد الساعات وكيف تم توزيع المهام .

٣- قياس أداء العمل عن بعد:

هنا سوف نتعرف على اليه عمل الموظفين و توزيع المهام وكم عدد ساعات العمل التي عملوا بها

تاسعاً: مجالات الدراسة :

البشر عبر التاريخ عاصر الكثير من المعضلات بشكل متكرر على فترات زمنية متفاوتة أو متزامنة.

إن هذه الأزمات التي مرت على الإنسان عبر التاريخ خلقت في الكثير منها فرص إيجابية دفعته نحو النظر بشكل مختلف و استغلال الأدوات المتاحة أو حتى صنع الأدوات الممكنة له لمواجهة الظروف و تجاوزها بنجاح.

وعندما القت جائحه كورونا ظلامها على البشرية بتجربة غير مسبوقة وتحد ليس له تجارب ودروس مستفاده سابقه ففرقت الناس وتعطلت المصالح والأعمال والكثير من الخدمات.

هنا كان لابد من إعادة التفكير في الاساليب الحالية للتواصل واستمرارية الأعمال وضمان أن تبقى عجلة الحياه والاقتصاد مستمرة الحركة والدوران.

العمل عن بعد ، كان من الحلول السريعة و الإيجابية التي ساعدت الكثير من المنظمات على استمرارية أعمالها وسلامة وأمن موظفيها وأسهمت في تجاوز العديد من التحديات الاقتصادية والاجتماعية.

مجالات الدراسة – المكانية

الكيان او المنظمة : جامعة الأمام عبدالرحمن بن فيصل.

الدولة : المملكة العربية السعودية.

المنطقة/المدينة: المنطقة الشرقية – مدينة الدمام.

مجالات الدراسة – الزمانية

الفترة الزمنية من العاشر وحتى السادس والعشرون من شهر نوفمبر، ٢٠٢٢ م

مجالات الدراسة – البشرية

الموظفين والموظفات في جامعة الأمام عبدالرحمن بن فيصل وذلك من خلال:

أولاً : المسح الإلكتروني باستخدام أحد أدواه الاستبيان الموثوقة والمعروفة.

ثانياً: تحديد الفئة العمرية المستهدفة للدراسة والعدد المشارك.

ثالثاً: فرز النتائج وتوثيق الإحصائيات بعد انتهاء المسح.

عاشراً: التبويب المقترح:

سوف يتم عمل استبيان الكتروني يطرح العديد من الأسئلة عن أداء الموظفين وعملهم وملاحظاتهم لكي

نحصل على احصائيات منها نستنتج ونقيس اثر زيادة الإنتاجية في العمل عن بعد.

قائمة المراجع:

https://jocu.journals.ekb.eg/article_229983_30863.html

<https://blog.baaeed.com/7-benefits-of-working-remotely-on-companies-and-employees/>

<https://tijaratuna.com/>

دراسة اليافي، (العمري، ٢٠١٣) بعنوان : الاتجاهات النفسية لممارسة "العمل عن بعد"

دراسة (ابو ماضي، ٢٠١٥)، بعنوان : تقييم تجربة "العمل عن بعد" في قطاع غزة تحديات ومستقبل.

دراسة (أبو مللة، ٢٠١٨) "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية"

دراسة (جراد، ٢٠٢٠): متطلبات تطبيق أسلوب "العمل عن بعد" في المنظمات العامة، دراسة مقارنة

مع التطبيق على مصر.

دراسة (Klopotek, ٢٠١٧) بعنوان:

The Advantages and Disadvantages Of Remote Working From The Perspective Of
Young Employees

دراسة (Monteiro, Straume & Valente 2019) بعنوان:

Does Remote Work Improve or Impair Firm Labor Productivity? Longitudinal Evidence
from Portugal

دراسة (Kazekami ٢٠٢٠) بعنوان:

Mechanisms to improve labor productivity by performing telework

https://jocu.journals.ekb.eg/article_229983_30863.html

<http://thesis.univ-biskra.dz/2560/7/Chapitre%205.pdf>

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية رشادات ١
الظروف الطارئة، الإمارات العربية المتحدة، مارس ٢٠٢٠، ص ٤

سعد آل منيع، "ه وظائف الأكثر تسجيلا للمرأة في برنامج "العمل عن بعد"، جريدة المدينة السعودية،
في ٢٠١٧/١٠/١٣.

عوامل العمل عن بعد، نقلا عن الموقع الإلكتروني التالي: blog.mostaql.com.

Kawashima, Nomura, Tanoue, Yoneoka, Eguchi, Shi, & Miyata 2022

Brinzea & Secara, 2017

عبد الملوك مزهوده، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ١، جامعة محمد
خضير ١ بسكرة، نوفمبر ٢٠٠١، ص ٨٦