

تأثير العمل عن بعد خلال كورونا على خدمات وأداء موظفي البنوك
دراسة تطبيقية على البنك الأهلي السعودي بالرياض

إعداد الطالب/

عبد السلام صالح العمير

2021204933

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف/

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

قائمة المحتويات:

3	المقدمة :
4	مشكلة الدراسة:
4	أهمية الدراسة :
5	أسئلة البحث :
6	أهداف البحث :
8	فرضيات البحث :
9	رسم نموذج البحث :
10	مكان التطبيق المقترح للبحث :
11	منهجية البحث :
13	المخطط المقترح للبحث :
15	الدراسات السابقة :
26	قائمة المراجع :

مقدمة

في الفترة بين نهاية عام 2019 حتى عام 2020 أثناء جائحة كورونا اتجهت العديد من جهات العمل في القطاعين العام والخاص الى وسيلة العمل عن بعد، للحد من عمليات انتشار الفيروس دون تأثير جودة الخدمات المقدمة للجهة المعنية .

من أهم القطاعات التي سارعت بتوفير الأنظمة المناسبة لتقديم الخدمات للعملاء وتسهيل عمليات التواصل بين العميل والموظف، من خلال استخدام برامج مستحدثة وتدريب العاملين في القطاع بشكل سريع وفعال لضمان حصول العميل على خدماته دون المساس باقتصاد القطاع أو تأثير جودة الخدمات بشكل سلبي .

كان القطاع المصرفي هو واحد من أهم القطاعات التي تعتمد على رضا العميل من خلال توفير الخدمات بشكل مناسب في فترة الحجر الصحي العالمية

في القطاع المصرفي الذي يعتمد على حركة التجارة العالمية في عمليات البيع والشراء والإقتصاد العالمي، كان لابد أن يتأثر هذا القطاع بشكل أساسي في فترة الحجر الصحي.

حيث شهد العالم انخفاض في العمليات التجارية وتوقف وإفلاس لبعض الشركات وتأثرها بشكل سلبي، فبالتالي انخفاض في عدد العملاء ونقص في السيولة المالية.

على الرغم من حرص القطاع البنكي الممثل في إدارة البنك الأهلي السعودي بتوفير البرامج المساعدة والبيئة العملية المناسبة للموظفين من خلال العمل عن بعد كان هناك بعض السلبيات والمؤثرات في نجاح سير الخدمات المصرفية.

في ظل الخوف العالمي من تكرار جائحة انتشار الفيروسات و الأوبئة حرص القطاعين العام والخاص بدراسة مؤثرات العمل عن بعد و أهمية استحداث برامج وأنظمة تتوافق مع الأزمات العالمية المشابهة لجائحة كورونا 2020 دون تأثير جودة الخدمات المقدمة .

مشكلة البحث

ساهمت جائحة كورونا بتوقف العديد من الأنشطة التجارية وعزوف عدد كبير من الموظفين عن الذهاب للعمل لأسباب صحية وشخصية، في حين أن الجائحة ساهمت في نشاط العمل عن بعد الذي ازدهر وتطورت أساليبه وساعدت في نجاح العديد من الأنشطة التجارية.

2.1 الفجوات النظرية

باعتبار أن جائحة كورونا هي الفترة العصيبة الأولى في هذا القرن الحالي والتي ألقت بظلالها على العالم بشكل كامل في ذروة التطبيقات والبرامج التكنولوجية الحديثة والذكاء الصناعي فإن من غير السهل تحديد نجاح عملية العمل عن بعد أو خسارتها على وجه الخصوص في القطاع المصرفي مع افتقارنا لبعض الدراسات على القطاع المصرفي في البلدان التي تستخدم بعض الأساليب البدائية في تقديم الخدمة.

2.2 الفجوات العملية

مع قلة مصادر البحوث في هذه الدراسة إلا أنه يمكننا ملاحظة نجاح بعض البنوك في تقديم خدماتها بشكل فعال وسهولة حصول العميل على المعلومات من خلال وجود تطبيقات تكنولوجية خاصة بالبنك تسهل على العميل الوصول الى المعلومات والخدمات بشكل سهل متناسب مع اغلب شرائح العملاء على الرغم من عدم توفر فروع وأجهزة صراف آلي لبعض البنوك في بعض المناطق والمحافظات

أهمية البحث

يجب الأخذ بعين الاعتبار أهمية هذا البحث في تطوير أساليب نجاح القطاع المصرفي في تسهيل خدمة العملاء بما يتناسب مع الكوارث الطبيعية التي يمكن اللجوء الى العمل عن بعد بسببها :

تحليل التحديات والفرص: يساعد هذا البحث في تحليل التحديات التي واجهها موظفو البنك أثناء العمل عن بعد، مثل الصعوبات التقنية، انخفاض التفاعل المباشر مع العملاء، وصعوبة الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. بالإضافة إلى ذلك، يستكشف البحث الفرص التي أتاحها العمل عن بعد مثل زيادة المرونة في العمل وتخفيض التكاليف التشغيلية.

تقديم توصيات لتحسين الأداء: يمكن أن يسهم البحث في تقديم توصيات عملية لإدارات البنوك حول كيفية تحسين كفاءة العمل عن بعد في المستقبل، مثل تحسين البنية التحتية التقنية، تدريب الموظفين على العمل عن بعد، وتطوير سياسات عمل مرنة.

دعم متخذي القرار: يوفر هذا البحث بيانات وتحليلات يمكن أن تساعد متخذي القرار في البنك الأهلي السعودي، وكذلك في البنوك الأخرى، على فهم تأثير العمل عن بعد وتطوير سياسات عمل أكثر استدامة وملائمة في المستقبل.

توسيع نطاق البحث في مجال البنوك: يُعد هذا البحث مساهمة مهمة في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالقطاع المصرفي، خاصة في سياق المملكة العربية السعودية. يساهم في توسيع نطاق المعرفة حول كيفية تكيف البنوك مع الظروف الاستثنائية مثل جائحة كورونا، وكيفية تأثير هذه الظروف على العمليات المصرفية اليومية.

تقديم فهم أعمق لتأثير العمل عن بُعد: يقدم هذا البحث نظرة شاملة على كيفية تأثير العمل عن بُعد على أداء وخدمات موظفي البنك الأهلي السعودي، وهو ما يساهم في تعزيز فهم الإدارات المصرفية لمدى تأثير هذه الظاهرة على عملياتها.

مساعدة البنوك في تطوير سياسات العمل: من خلال فهم التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بعد، يمكن للبنوك تطوير استراتيجيات وسياسات أكثر فعالية لدعم الموظفين والحفاظ على جودة الخدمات.

أسئلة البحث:

السؤال الرئيسي للدراسة:

- ما هو تأثير العمل عن بعد خلال جائحة كورونا على خدمات وأداء موظفي البنك الأهلي السعودي في الرياض؟

الأسئلة الفرعية للدراسة:

1. كيف أثر العمل عن بعد على إنتاجية موظفي البنك الأهلي السعودي؟
2. ما هي التحديات التي واجهها موظفو البنك الأهلي السعودي أثناء العمل عن بعد؟
3. كيف تأثرت جودة الخدمات المصرفية المقدمة من البنك الأهلي السعودي بفعل العمل عن بعد؟

4. ما هي الاستراتيجيات التي تبناها البنك الأهلي السعودي للتغلب على التحديات المرتبطة بالعمل عن بعد؟

5. كيف أثر العمل عن بعد على الرضا الوظيفي لموظفي البنك الأهلي السعودي؟

6. ما هي الفروق في أداء الموظفين بين فترة العمل عن بعد وفترة العمل من المكتب؟

7. كيف تأثرت عمليات التواصل والتنسيق بين فرق العمل في البنك الأهلي السعودي أثناء العمل عن بعد؟

أهداف البحث:

الهدف الرئيسي للدراسة:

- استكشاف تأثير العمل عن بعد خلال جائحة كورونا على خدمات وأداء موظفي البنك الأهلي السعودي في الرياض.

مع تفشي جائحة كورونا، اضطر العديد من المؤسسات إلى تبني نماذج العمل عن بعد لضمان استمرار العمليات والحفاظ على سلامة الموظفين. في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى فهم كيف أثر هذا التحول المفاجئ على أداء الموظفين وجودة الخدمات التي يقدمها البنك الأهلي السعودي. سيتم تحليل الأداء الوظيفي وتقييم التحديات والفرص التي برزت نتيجة للعمل عن بعد، مع التركيز على مدى تأثير هذه العوامل على كفاءة العمليات المصرفية ومستوى رضا العملاء.

الأهداف الفرعية للدراسة:

1. تقييم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية موظفي البنك الأهلي السعودي.

يهدف هذا الهدف إلى قياس التغير في مستويات الإنتاجية بين فترة العمل من المكتب وفترة العمل عن بعد. سيتم جمع بيانات الأداء وتحليلها لتحديد ما إذا كانت هناك زيادة أو انخفاض في الإنتاجية وكيفية تفاعل الموظفين مع بيئة العمل الجديدة. سيتناول التحليل أيضاً العوامل التي ساهمت في تحسين أو تدهور الإنتاجية مثل التكنولوجيا، والتواصل، و البيئة المنزلية.

2. تحديد التحديات التي واجهها موظفو البنك الأهلي السعودي أثناء العمل عن بعد.

يهدف هذا الهدف إلى استعراض العقبات والتحديات التي واجهها الموظفون خلال فترة

العمل عن بعد. قد تشمل هذه التحديات مشاكل تقنية، صعوبة في التواصل والتنسيق بين الفرق، نقص الدعم اللازم من الإدارة، وتحديات متعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية. من خلال فهم هذه التحديات، يمكن تطوير استراتيجيات لتجاوزها في المستقبل.

3. تحليل تأثير العمل عن بعد على جودة الخدمات المصرفية المقدمة من البنك الأهلي السعودي.

يسعى هذا الهدف إلى فحص مدى تأثير جودة الخدمات التي يقدمها البنك بسبب العمل عن بعد. سيتم تقييم مدى رضا العملاء عن الخدمات المقدمة خلال هذه الفترة ومقارنة ذلك بفترة العمل التقليدي من المكتب. سيتم تحليل ردود الفعل والشكاوى من العملاء لتحديد النقاط التي قد تحتاج إلى تحسين أو تعديل.

4. تقييم الاستراتيجيات التي تبناها البنك الأهلي السعودي للتغلب على تحديات العمل عن بعد.

يهدف هذا الهدف إلى استعراض الحلول والاستراتيجيات التي اعتمدها البنك للتعامل مع التحديات المرتبطة بالعمل عن بعد. سيتم تحليل الفعالية والكفاءة لهذه الاستراتيجيات، مثل استخدام التكنولوجيا لتحسين التواصل، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين، وتوفير التدريب اللازم لاستخدام الأدوات الجديدة.

5. تحليل تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي لموظفي البنك الأهلي السعودي.

يهدف هذا الهدف إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين خلال فترة العمل عن بعد. سيتم استعراض العوامل التي أثرت على رضا الموظفين، سواء كانت إيجابية مثل المرونة في العمل، أو سلبية مثل الشعور بالعزلة أو ضغط العمل. سيساهم هذا التحليل في تقديم توصيات لتحسين رضا الموظفين في المستقبل.

6. دراسة الفروق في أداء الموظفين بين فترة العمل عن بعد وفترة العمل من المكتب.

يسعى هذا الهدف إلى مقارنة الأداء الوظيفي للموظفين خلال فترة العمل من المكتب مع فترة العمل عن بعد. سيتم تحليل البيانات لتحديد الفروق الرئيسية وتفسير العوامل التي أدت إلى هذه الفروق. هذا التحليل سيساعد في تحديد أفضل الممارسات التي يمكن تبنيها لتحسين الأداء في كلا النموذجين.

7. تقييم تأثير العمل عن بعد على عمليات التواصل والتنسيق بين فرق العمل في البنك الأهلي السعودي.

يهدف هذا الهدف إلى فحص كيف تأثرت عمليات التواصل والتنسيق بين فرق العمل بسبب العمل عن بعد. سيتم تحليل الأدوات والتقنيات المستخدمة للتواصل ومدى فعاليتها في الحفاظ على مستوى عالي من التنسيق بين الفرق. هذا الهدف سيساهم في تطوير استراتيجيات لتحسين التواصل الداخلي في المستقبل، سواء كان العمل عن بعد أو من المكتب.

فرضيات البحث:

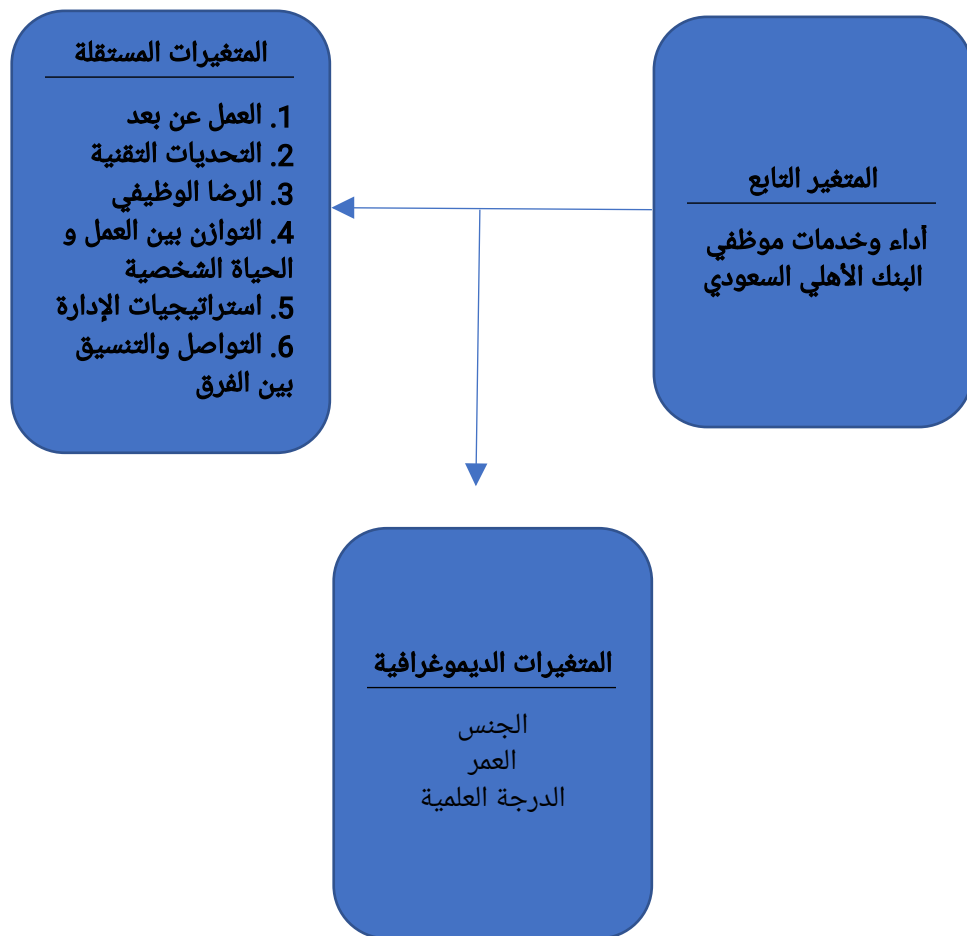
الفرضية الرئيسية للدراسة:

- العمل عن بعد خلال جائحة كورونا له تأثير سلبي على خدمات وأداء موظفي البنك الأهلي السعودي في الرياض.

الفرضيات الفرعية للدراسة:

1. العمل عن بعد يؤدي إلى انخفاض إنتاجية موظفي البنك الأهلي السعودي.
2. التحديات التقنية والمشاكل الفنية التي تواجه الموظفين أثناء العمل عن بعد تؤثر سلباً على جودة الخدمات المصرفية.
3. العمل عن بعد يقلل من الرضا الوظيفي لموظفي البنك الأهلي السعودي.
4. العمل عن بعد يؤثر سلباً على مستوى التواصل والتنسيق بين فرق العمل في البنك الأهلي السعودي.
5. التحديات الشخصية المرتبطة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية تؤثر سلباً على أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد.
6. الاستراتيجيات والتدابير المتبعة من قبل إدارة البنك الأهلي السعودي تساعد في تقليل الآثار السلبية للعمل عن بعد على أداء الموظفين.
7. العمل عن بعد يؤدي إلى زيادة شعور الموظفين بالمرونة والاستقلالية في أداء مهامهم.

رسم نموذج البحث:



رسم توضيحي 1: نموذج البحث

مكان التطبيق المقترح للبحث:

يعد البنك الأهلي السعودي واحداً من أقدم وأكبر المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية، حيث يتمتع بتاريخ طويل من الخدمة المالية الرائدة. تأسس البنك في عام 1953، ومنذ ذلك الحين، توسع ليصبح أحد أهم الدعائم الاقتصادية في المملكة، مقدماً مجموعة واسعة من الخدمات المصرفية للأفراد والشركات على حد سواء. يتميز البنك بشبكة واسعة من الفروع وأجهزة الصراف الآلي، بالإضافة إلى تقديمه لخدمات مصرفية متقدمة عبر الإنترنت والتطبيقات الذكية.

- الرياض كموقع مركزي

الرياض، عاصمة المملكة العربية السعودية، هي المركز الإداري والمالي للبلاد، وتضم العديد من المؤسسات الحكومية والشركات الكبرى. اختيار الرياض كمكان لتطبيق الدراسة يأتي من منطلق كونها القلب النابض للأنشطة الاقتصادية في المملكة. توفر الرياض بيئة ديناميكية يمكن أن تعكس بدقة التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بعد في القطاع المصرفي.

- فروع البنك الأهلي السعودي في الرياض

يتمتع البنك الأهلي السعودي بشبكة واسعة من الفروع في مدينة الرياض، مما يجعلها موقعاً مثالياً لدراسة تأثير العمل عن بعد على خدمات وأداء الموظفين. هذه الفروع تخدم مجموعة متنوعة من العملاء، بدءاً من الأفراد وصولاً إلى الشركات الكبرى. ومن خلال هذه الفروع، يمكن جمع بيانات شاملة ومتنوعة عن تجارب الموظفين وتأثيرات العمل عن بعد.

- البيئة العملية للبنك الأهلي السعودي

في بيئة عمل البنك الأهلي السعودي، يتم تنفيذ مجموعة متنوعة من الأنشطة المصرفية، بدءاً من المعاملات اليومية مثل فتح الحسابات وإيداع الأموال، إلى الخدمات الأكثر تعقيداً مثل تقديم الاستشارات المالية وإدارة الثروات. هذه البيئة المتنوعة تتيح فرصة مثالية لدراسة تأثير العمل عن بعد على مختلف جوانب الخدمات المصرفية وأداء الموظفين.

- التنوع الوظيفي في البنك الأهلي السعودي

يضم البنك الأهلي السعودي موظفين من خلفيات مهنية متنوعة، بما في ذلك المحاسبون، موظفو خدمة العملاء، مدراء الفروع، والمتخصصون في تكنولوجيا المعلومات. هذا التنوع يمكن من تحليل تأثير العمل عن بعد عبر مختلف الوظائف والمستويات الوظيفية، مما يوفر

رؤية شاملة لتأثيرات هذه الظاهرة على الأداء والخدمات.

- التحديات والفرص في العمل عن بعد

مع تفشي جائحة كورونا، واجه البنك الأهلي السعودي، كغيره من المؤسسات، تحديات كبيرة في التكيف مع العمل عن بعد. من بين هذه التحديات، تأمين البنية التحتية التقنية، الحفاظ على جودة الخدمات، وضمان سلامة المعلومات. في المقابل، قدم العمل عن بعد فرصاً مثل المرونة في العمل وتحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل للموظفين.

منهجية البحث:

في خضم جائحة كورونا، أصبحت مسألة العمل عن بعد من القضايا الجوهرية التي أثرت بشكل كبير على العديد من المؤسسات، بما في ذلك البنوك. يتناول هذا البحث تأثير العمل عن بعد على خدمات وأداء موظفي البنوك، مع التركيز بشكل خاص على البنك الأهلي السعودي في الرياض. لتوفير تحليل دقيق وشامل لهذا التأثير، اعتمدت الدراسة على المنهجية الكمية، التي تقدم أدوات وتقنيات دقيقة لتحليل البيانات الرقمية.

- المنهجية الكمية

تعتمد المنهجية الكمية على استخدام الأساليب الإحصائية والنماذج العددية لقياس وتحليل المتغيرات. تتيح هذه المنهجية للباحثين تقييم التأثيرات والاتجاهات بشكل موضوعي ودقيق. في هذه الدراسة، كانت المنهجية الكمية مناسبة لأنها تسمح بجمع بيانات شاملة حول الأداء والخدمات المقدمة من قبل موظفي البنك خلال فترة العمل عن بعد، وتحليل هذه البيانات لاستخلاص نتائج دقيقة وقابلة للتكرار (خالد، 2022).

- جمع البيانات

تم تصميم استبيان إلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات من موظفي البنك الأهلي السعودي في الرياض. يتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى استكشاف تأثير العمل عن بعد على مختلف جوانب الأداء والخدمات. تضمن الاستبيان أسئلة تتعلق بالأداء الوظيفي، حيث تم سؤاله عن كيفية تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم. كما تم تضمين أسئلة تقييم جودة الخدمات المصرفية المقدمة للعملاء، مثل سرعة الاستجابة

ودقة المعاملات ورضا العملاء.

تمت صياغة أسئلة أخرى لاستكشاف التحديات والصعوبات التي واجهها الموظفون أثناء العمل عن بعد، مثل مشاكل الاتصال ونقص الموارد والتأثيرات على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. كذلك، تم إدراج أسئلة لتقييم فعالية الأدوات التكنولوجية والبنية التحتية المستخدمة لدعم العمل عن بعد، بما في ذلك برامج الاتصال والتعاون وأمن البيانات.

- عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من بين موظفي البنك الأهلي السعودي في الرياض الذين كانوا يعملون عن بعد خلال فترة الجائحة. استخدمت الدراسة أسلوب الاختيار العشوائي لضمان تمثيل شامل لمختلف الفئات الوظيفية داخل البنك. شملت العينة الموظفين من مستويات مختلفة، بما في ذلك المديرين والموظفين الإداريين والموظفين الميدانيين. هذا التنوع في العينة يضمن تقديم صورة متكاملة عن تأثير العمل عن بعد على مختلف جوانب العمل في البنك.

- تحليل البيانات

بعد جمع البيانات من الاستبيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. يشمل التحليل الإحصائي عدة مراحل. أولاً، تم إجراء التحليل الوصفي لتوفير وصف شامل للبيانات، مثل حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، مما يساعد في فهم الاتجاهات العامة في البيانات. بعد ذلك، تم استخدام التحليل الاستدلالي لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين المتغيرات. شمل ذلك استخدام تقنيات مثل تحليل الانحدار لفحص العلاقة بين العمل عن بعد والأداء والخدمات، واختبارات الفروق (t-tests) لمقارنة الأداء والخدمات بين فترات العمل عن بعد وفترات العمل التقليدي، وتحليل التباين (ANOVA) لفحص تأثير العمل عن بعد على فئات مختلفة من الموظفين.

- أخلاقيات البحث

تمت مراعاة المعايير الأخلاقية بدقة خلال جميع مراحل البحث. تم ضمان سرية المعلومات المقدمة من المشاركين من خلال عدم جمع بيانات شخصية يمكن استخدامها للتعرف على هويتهم. كما تم الحصول على موافقة مسبقة من المشاركين قبل بدء جمع البيانات، مع

توضيح الهدف من الدراسة وأهمية مشاركتهم. هذا يضمن أن يكون البحث أخلاقياً ويعزز مصداقية النتائج.

من خلال استخدام المنهجية الكمية، تمكنت الدراسة من تقديم تحليل شامل ودقيق لتأثير العمل عن بعد على أداء موظفي البنك الأهلي السعودي وجودة الخدمات المقدمة. النتائج التي تم الحصول عليها توفر رؤى قيمة حول كيفية تأثير العمل عن بعد على مختلف جوانب الأداء والخدمات، وتساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين العمل عن بعد في المستقبل.

المخطط المقترح للبحث:

رقم القسم	العنوان	الرصف
1	مقدمة	تقديم خلفية حول تأثير جائحة كورونا على مختلف القطاعات، مع التركيز على القطاع المصرفي، وأهمية الدراسة، وأهداف البحث.
2	مراجعة الأدبيات	استعراض الأدبيات السابقة المتعلقة بالعمل عن بعد، تأثيره على الأداء الوظيفي والخدمات، وتحديد الدراسات ذات الصلة بـ القطاع المصرفي.
3	منهجية البحث	شرح المنهجية الكمية المستخدمة في البحث، أدوات جمع البيانات (الاستبيان الإلكتروني)، عينة الدراسة، وأساليب التحليل لإحصائي.
4	إطار التحليل	تحليل تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي، جودة الخدمات، التحديات والصعوبات، والتكنولوجيا و البنية التحتية.

5	نتائج الدراسة	تقديم نتائج تحليل البيانات، استنتاجات حول تأثير العمل عن بعد على الأداء و الخدمات، أي علاقات ملحوظة.
6	توصيات	تقديم توصيات لتحسين الأداء وجودة الخدمات، واقتراحات لتطوير التكنولوجيا الداعمة للعمل عن بعد.
7	خاتمة	تلخيص النتائج الرئيسية، مناقشة قيود البحث، واقتراحات لأبحاث مستقبلية.
8	المراجع	قائمة بجميع المصادر الأكاديمية والأدبيات التي تم الاستناد إليها في البحث.
9	الملاحق	تضمين نسخة من الاستبيان المستخدم لجمع البيانات وأي معلومات إضافية أو جداول إحصائية ذات صلة.

جدول 1: المخطط المقترح للبحث.

الدراسات السابقة

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التربية والتعليم بمدينة بيشة خلال جائحة كوفيد-19، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع التركيز على أبعاد إلمام الموظفين بالعمل عن بعد، والوصول إلى التكنولوجيا والمعلومات اللازمة، والدعم والمبادرات الحكومية. وهدفت الدراسة إلى تحديد تأثير هذه العوامل على الأداء الوظيفي للموظفين، والذي كان بمثابة المتغير التابع. وشملت عينة الدراسة القوى العاملة الكاملة لإدارة التربية والتعليم بمدينة بيشة، والتي بلغت 125 فرداً. وتم استكمال الاستبانة المكونة من 22 فقرة تتناول متغيرات البحث باستخدام مقياس "ليكرت". وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتقييم موثوقية الاستبانة، في حين تم استخدام معامل ارتباط بيرسون الخماسي لتأكيد الصلاحية الداخلية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للعمل عن بعد - في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) - على الأداء الوظيفي للموظفين، وكذلك أثر لمعارف العاملين على الأداء الوظيفي للموظفين، وظهور أثر إيجابي معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للعمل عن بعد بسبب توافر المتطلبات الفنية على الأداء الوظيفي للعاملين عن بعد، ووجود أثر إيجابي معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للعمل عن بعد لمبادرات الحكومة للعمل عن بعد على الأداء الوظيفي للموظفين. وأكد البحث على ضرورة التطوير المستمر ومواكبة التطورات السريعة في تكنولوجيا العمل عن بعد. وضمان هيكلة إجراءات العمل بكفاءة. وضرورة التغيير التنظيمي للعماله نحو الإدارة المحوسبة. وضرورة استفادة الأعمال من القدرات البشرية القيمة التي تم إثباتها من خلال تجربة العمل عن بعد. وضرورة تفويض المهام لأفراد رائدين في إدارة العمل الإلكتروني بهدف تعزيز كفاءة الشبكات الإلكترونية. ضرورة زيادة استخدام الاتصالات الإلكترونية وأهمية التعميم وتجربة العمل عن بعد في أكثر من مؤسسة تعليمية وإدارية وتطوير قنوات الاتصال الإلكترونية وضرورة التركيز على إعداد الإدارات التعليمية من حيث الجاهزية الإدارية والإلكترونية واللوجستية للتعامل مع الطوارئ وإجراء أبحاث إضافية مماثلة لهذه الدراسة (الغامدي، 2023).

تناول هذه الدراسة مدى تأثير العمل عن بعد (ساعات العمل، وتراكم العمل، واتخاذ القرار عن بعد) على الأداء الوظيفي للعاملين في المركز الوطني لحقوق الإنسان في الأردن. واستخدم البحث أسلوب التحليل الوصفي، وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المركز الوطني لحقوق الإنسان - الأردن. وتكونت عينة البحث من الموظفين التنفيذيين في المركز (30 موظفاً). وأشار البحث إلى أن العمل عن بعد، والذي يعد أحد العوامل الأساسية لجودة الحياة العملية، كان له تأثير إيجابي على أداء الموظفين في الأبعاد المعتبرة لهذه الدراسة، في "المركز الوطني لحقوق الإنسان" في الأردن. وأوصت الدراسة بوجود استراتيجية وخطة طوارئ لتجهيز العمل في "المركز الوطني لحقوق الإنسان" للعمل عن بعد من خلال تزويده بالتقنيات وشبكات الاتصال اللازمة لزيادة الاستجابة، فضلاً عن الاستعداد للعمل عن بعد في حالات خاصة تجعل المركز صامداً في مواجهة الصراعات الحالية والمستقبلية (Abu Joma، 2021).

دراسة (جعرون، 2021) هدف هذا البحث إلى اكتشاف أنظمة المعلومات الإدارية ووظيفتها في

تحسين الإبداع الإداري في مؤسسات تكنولوجيا المعلومات التي تعمل عن بعد. وقد استخدم هذا البحث أسلوب التحليل الوصفي، وتم جمع البيانات الأولية من خلال أداة الاستبانة. وقد ضمت مجموعة البحث (365) عاملاً من مؤسسات تكنولوجيا المعلومات في غزة. وقد تم توزيع (187) استبانة على عينة البحث باستخدام أسلوب العينة العشوائية، وتم استرداد (180) استبانة، وتم تحليلها باستخدام أداة SPSS الإحصائية. وقد توصل البحث إلى بيانات أثبتت وجود علاقة إيجابية بين أنظمة المعلومات الإدارية وزيادة الإبداع الإداري. وقد أشار التقرير إلى ضرورة قيام المسؤولين التنفيذيين في المنظمة باستخدام ممارسات العمل المبتكرة لتشجيع وتحسين أداء الموظفين.

دراسة (Asraf، 2021) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير العمل عن بعد على الأداء المؤسسي من جوانبه المتعددة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات باستخدام أداة الاستبانة. وتألف مجتمع البحث من 683 عاملاً، في حين تكونت عينة الدراسة من 130 موظفاً من دائرة البلدية في إمارة "عجمان". وتوصل البحث إلى وجود تأثير معنوي ($\alpha \leq 0.05$) على فهم العاملين للعمل عن بعد في ظل وباء كوفيد-19 والأداء المؤسسي. وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لا يوجد تأثير على معدل توافر المتطلبات الفنية في "العمل عن بعد" بدائرة البلدية في إمارة "عجمان" في ظل فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) على الأداء المؤسسي. إلا أنه يوجد تأثير على معدل الدعم اللوجستي بنفس المستوى. إن أنشطة «العمل عن بعد» الحكومية في دائرة البلدية بإمارة عجمان لها تأثير كبير على الأداء المؤسسي ($\alpha \geq 0.05$) بسبب فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) وأوصى البحث بضرورة بذل الجهود للتوعية بالعمل عن بعد من خلال تقديم الأدلة والكتيبات، وكذلك إقامة ورش العمل والندوات والمحاضرات لتعزيز فهم العمل عن بعد بين العاملين في الدائرة، كما أوصت الدراسة باستخدام الإمكانيات و الدعم اللوجستي لتلبية المتطلبات الفنية للعمل عن بعد في ظل الظروف الاستثنائية للجائحة، الأمر الذي يساهم في تطوير الأداء المؤسسي بشكل عام و«دائرة البلدية» بشكل خاص.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي خلال جائحة كوفيد-19 في القطاع الحكومي بمحافظة ظفار بسلطنة عمان. وتضمنت عينة الدراسة 180 موظفاً من مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار. ولتحقيق أهداف البحث، استخدمت الدراسة استراتيجية وصفية وتحليلية، وجمع البيانات باستخدام الاستبيانات. وأظهرت النتائج أن العامل البشري والتكنولوجيا الحالية والثقافة التنظيمية لها تأثير ذو دلالة إحصائية على كفاءة الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بسلطنة عمان (القيمة الاحتمالية = 0.01). كما اكتشف البحث أن الأزمات ليس لها تأثير ذو دلالة إحصائية على كفاءة الأداء الوظيفي (0.05) (Mohamed، 2022).

هدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير التدريب على جودة الحياة العملية للعاملين في البنك الأهلي التجاري السعودي بجدة والذي يعد أول بنك وطني سعودي في المملكة العربية السعودية، وقد كان تأسيسه بمثابة ميلاد المؤسسة الاقتصادية الكبرى في المملكة. وتتلخص مشكلة الدراسة في تحديد أثر واقع عملية التدريب المتبعة في القطاع المصرفي السعودي، وكذلك مدى تطبيق هذه العملية وفقاً للأسس والقواعد العلمية، حيث يعد نقص الموارد البشرية المؤهلة والكفاءة من أهم معوقات الأداء التي تحد من فعالية وكفاءة المنظمات. يتكون مجتمع الدراسة من موظفي البنك الأهلي. ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث بإنشاء استبانة مكونة من 16 فقرة لجمع البيانات الأولية من عينات الدراسة، وبلغ مجموعها (170) استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية

من العاملين في مختلف مستويات التوظيف. ولتحقيق أهداف البحث تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأسلوب الوصفي SPSS وكذلك اختبار الارتباط. أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية (قيمة $p < 0.01$) بين مستوى التدريب وتحقيق ظروف عمل صحية في البنك التجاري الوطني، ويشير معامل الارتباط (0.784) إلى ارتباط موجب (مباشر) بين المتغيرين. كشفت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية (قيمة $p < 0.01$) بين مستوى التدريب والتطوير الوظيفي في البنك التجاري الوطني، ويشير معامل الارتباط (0.805) إلى ارتباط موجب (مباشر) بين المتغيرين (الغامدي س، 2021).

هدف البحث إلى معرفة أثر العمل عن بعد على إدارة الموارد البشرية في مديرية التربية والتعليم في محافظة عجلون، واستخدم الباحث استراتيجية وصفية تحليلية، حيث تم توزيع استبانة على عينة عشوائية أساسية مكونة من 50 عاملاً وعاملة، وفي مديرية التربية والتعليم في محافظة عجلون في الأردن، أظهرت الدراسة أن استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بأثر العمل عن بعد على إدارة الموارد البشرية جاءت بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.349)، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على المجموع الكلي، وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بتأهيل العاملين وتدريبهم على العمل عن بعد كأسلوب جديد يتطلب نوعاً مختلفاً من الإدارة عن الأساليب الإدارية التقليدية، فضلاً عن ضرورة قيام المؤسسات والوزارات المختلفة بعقد دورات تدريبية للعمل عن بعد (أحمد، 2022).

هدف هذا البحث إلى التعرف على معوقات وإمكانيات العمل عن بعد في فلسطين خلال تفشي فيروس كورونا، وكذلك تقديم استراتيجية لمواجهة التحديات والفرص المحتملة. المنهجية: استخدم الباحث المنهج التحليلي النوعي القائم على تطبيق منهج النظرية الأساسية وأسس البحث النوعي في تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة القصصية المكونة من (44) فرداً، واستخدم تحليل SWOT لدراسة التحديات والفرص التي تواجه العمل عن بعد من خلال إسقاطها على الأبعاد الخارجية لتحليل PESTEL+ لدراسة التحديات والفرص السياسية، و التحديات الاقتصادية. النتائج: خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها عدم وجود تشريعات شاملة ومنظمة للعمل عن بعد في فلسطين، فضلاً عن أن عدم وجود حماية قانونية للعاملين، وخاصة في مجال العمل الحر المستقل، يعد من أهم التحديات التي تواجه العمل عن بعد والعمل الحر. وقد قدم البحث عدداً من المقترحات، أهمها تنفيذ خطة خارطة الطريق المقدمة بكاملها للتغلب على القضايا المرتبطة بالعمل عن بعد في فلسطين. الخاتمة: توصل البحث إلى عدد من المقترحات أهمها تنفيذ خطة خارطة الطريق المقدمة بكاملها لمواجهة قضايا العمل عن بعد في فلسطين (بدارين، 2024).

العمل عن بعد هو اتجاه حديث تم تطبيقه في العديد من دول العالم، ويهدف إلى توفير العديد من الخيارات المهنية للعاطلين عن العمل، وخاصة النساء والأشخاص ذوي الإعاقة. وقد لعب التطور العلمي السريع في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات دوراً كبيراً في ظهور هذا النوع من اتجاه العمل عن بعد، حيث خلقت المعلومات والتقنيات الحديثة قاعدة واسعة وواسعة للعديد من خيارات العمل عن بعد. وعلى الرغم من عدم انتشاره في الدول النامية، إلا أنه في طريقه إلى الظهور واستخدامه في العالم العربي، وسيحدد نجاحه كيفية تطبيقه، فضلاً عن المتطلبات المادية والقانونية لتنفيذه وحماية حقوق العمال. ونظراً لارتفاع معدلات البطالة في مجتمعاتنا، فضلاً عن نقص الأبحاث الحديثة حول الموضوع على المستوى المحلي، فقد أصبحت هذه الدراسة أكثر أهمية (Al-Shumam، 2020).

يتناول هذا البحث بيان الأحكام المتعلقة بالتزامات الموظف أثناء نظام العمل عن بعد، وخاصة في ظل الظروف الطارئة غير المتوقعة، بحيث يصبح أداء الموظفين لمهامهم الوظيفية من مقر العمل صعباً في ظل الظروف الطارئة أو ضاراً بمصالحهم أو بالمصلحة العامة؛ حيث تقوم الجهات المختصة، لضمان حسن سير العمل بانتظام وعدم تعطيله، بتكليف الموظف. ونتيجة لذلك، كان الغرض من هذه الدراسة توضيح مفهوم العمل عن بعد وإثبات أن نظام العمل عن بعد، كما حدده القانون المحلي في إمارة دبي، هو أسلوب لتنفيذ المهام الوظيفية، وهذا يستلزم وجود بنية تحتية متطورة في مجال تكنولوجيا المعلومات في جميع الجوانب، باعتبار أن أساس العمل عن بعد هو استخدام وسائل الاتصال والتقنيات المعاصرة للسماح للموظف بتنفيذ واجباته كما لو كان في المكتب. وخلال نظام العمل عن بعد، يظل الموظف ملتزماً بمبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، بما في ذلك تلك المتعلقة بضمان حسن سير العمل في الجهة الحكومية، وكذلك تلك المتعلقة بواجبات الموظف السلوكية والمهنية تجاه الموظفين الآخرين (المذهان، 2023).

تحكم سياسة العمل علاقات العمل وتحمي أكبر فئة في المجتمع، وهي القوى العاملة. وتستخدم هذه القوانين معايير التبعية لفصل الروابط العمالية عن أنواع أخرى من العلاقات بين العامل وصاحب العمل. وقد كشف وباء كورونا، الذي كان حدثاً استثنائياً وغير متوقع، عن أوجه القصور والثغرات في التشريع. وأصبحت الحاجة إلى التحول إلى "العمل عن بعد" وتبني تطوير ونقل وتبادل المعلومات في المجالات الرقمية والتكنولوجية ضرورة ملحة، مما أدى إلى صعوبة وظهور مشاكل قانونية تتعلق بسيطرة صاحب العمل وإشرافه على العمال (كاظم، 2022).

هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير تكتيكات القيادة الذاتية على نتائج العمل عن بعد في المؤسسات العراقية خلال وباء كورونا، مستخدمة تكنولوجيا المعلومات كوسيط، ولتحقيق هذا الغرض تم استخدام أسلوب التحليل الوصفي، وباستخدام جامعة تكريت ميداناً، فيما تمثل مجتمع البحث بأساتذة الجامعة بمسمى (مدرس، مدرس مساعد)، وعددهم (1156)، تم اختيار عينة غير عشوائية (قصدية) منهم باستخدام معادلة (جرين، 1991)، بواقع (105) فرداً تم توزيع الاستبانة عليهم، وهي الأداة الرئيسة للبحث، وتم استرجاع (85) استبانة صالحة للتحليل. توصل البحث إلى أن استراتيجيات القيادة الذاتية لها دور كبير في النتائج المتوقعة للعمل عن بعد على المستوى العام، في حين أخذ تأثير استراتيجيات المكافآت الطبيعية والتفكير البناء الدور الأهم في التأثير، في حين لم تحظ استراتيجيات التوجه السلوكي بالأهمية المنسوبة إليها، بالإضافة إلى عدم إدراك عينة البحث لأهمية تكنولوجيا المعلومات في العمل عن بعد، وتحكم سياسة العمل علاقات العمل وتحمي أكبر فئة في المجتمع وهي القوى العاملة، وتستخدم هذه القوانين معايير التبعية لفصل الروابط العمالية عن أنواع أخرى من علاقات العامل بصاحب العمل، وقد كشف وباء كورونا الذي كان حدثاً استثنائياً وغير متوقع عن أوجه قصور وثغرات في التشريعات، وأصبحت الحاجة إلى التحول إلى "العمل عن بعد" وتبني تطوير ونقل وتبادل المعلومات في المجالات الرقمية و التكنولوجيا ضرورة ملحة، مما أدى إلى صعوبة وظهور مشكلات قانونية تتعلق بسيطرة صاحب العمل وإشرافه على العمال (عبدالرزاق، 2021).

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على فرص العمل التي يوفرها سوق العمل عن بعد للشباب وخريجي الجامعات في غزة، والتي تساهم في تحسين ظروفهم المعيشية والحد من البطالة المتزايدة بينهم، من خلال تحديد متطلبات سوق العمل من المهارات والقدرات، وخاصة في المجال التقني، وتحليل الفجوة المهارية لخريجي الجامعات، والتدريب اللازم الذي يؤهلهم للاضطلاع إلى سوق العمل، وقد طرح البحث العديد من المقترحات كان من أهمها تأهيل خريجي

الجامعات في مجالاتهم المختلفة، وتدريبهم بالمهارات المطلوبة حتى يتمكنوا من العمل على منصات العمل الإلكتروني الحر، وهذا يستدعي مبادرة أطلقتها وزارة العمل بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وأي جهة أخرى، لمساعدة الخريجين في الحصول على فرص عمل من خلال منصات العمل الإلكتروني الحر في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك التسويق الإلكتروني، وتصميم وتطوير المواقع الإلكترونية، والتصميم الجرافيكي، وكافة خدمات منصات العمل الإلكتروني الحر (دية، 2023).

بحث تحليلي حول المشكلات الاجتماعية والتواصلية للعمل عن بعد في ظل وباء كورونا. برز العمل عن بعد نتيجة لتأثيره الهائل على كل من الدول المتقدمة والنامية، حيث ازداد انتشار العمل عن بعد في الدول الصناعية خلال العقد الماضي، بما في ذلك الولايات المتحدة الأمريكية و المملكة المتحدة والسويد، فضلاً عن العديد من دول الاتحاد الأوروبي واليابان. وقد أثبتت البيانات التي نتجت عن العمل عن بعد نجاحه من حيث الإنتاج، بالإضافة إلى التفاني في العمل، حيث حرر العمال من الصراع اليومي -عند الذهاب إلى العمل مع حركة المواصلات وازدحامها، حيث اتسمت فترة أداء العمل عن بعد بمرونة أكبر من العمل التقليدي، لأنه لا يرتبط بساعات عمل محددة، بالإضافة إلى زيادة الوعي بأهميته بين النساء، وهن الأكثر تأثراً بالعمل عن بعد (Khalef، 2022).

يهدف هذا البحث إلى التعرف على النظام القانوني للعمل عن بعد، وقد تم ذلك من خلال مقدمة وثلاثة فصول، ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج القانوني المقارن، حيث ناقش الفصل الأول تعريف العمل عن بعد وأهميته، فيما ناقش الفصل الثاني تكييف العمل عن بعد وأركانه، وناقش الفصل الثالث أحكام عقد العمل عن بعد، وقد أظهر البحث علاقة العمل عن بعد بالتكنولوجيا الرقمية، كما أظهر البحث مزايا وعيوب العمل عن بعد بالنسبة للعامل، بالإضافة إلى أن البحث أظهر حالات الفصل من العمل عن بعد وأحكام هذا الفصل، كما أظهر البحث الآثار الاجتماعية للعمل عن بعد، وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها أن عقد العمل "عن بعد" يرتبط ارتباطاً جوهرياً بالتقنيات الحديثة ووسائل الاتصال التي توفرها، والتي تتيح للعامل الوفاء بالتزاماته التعاقدية من مكان خارج مكان العمل المعتاد، ومن النتائج أن أحكام عقد العمل التقليدي فيما يتعلق بحقوق العامل وصاحب العمل تنطبق على عقد العمل "عن بعد"، مع وجود خصوصية تتعلق بالحماية الواجب توفيرها للعامل من مخاطر العمل الجسدية والصحية وكيفية توفير هذه الحماية، ومدى إمكانية توفير الرقابة من قبل الجهات الرسمية على "مكان العمل"، حيث وجدنا أن التطبيق المرن لقواعد ووسائل الحماية بما يتماشى مع طبيعة عقد العمل "عن بعد" يمكن أن يوفر حماية جدية للعاملين "عن بعد". واقترح الباحثون عدة إرشادات لهذا الشكل من العقد (Flayyih، 2018).

اكتسب العمل عن بعد شعبية كبيرة نتيجة لتأثيره الهائل على الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث ازداد انتشار العمل عن بعد في الدول الغنية خلال العقد الماضي، بما في ذلك الولايات المتحدة وبريطانيا والسويد، فضلاً عن العديد من دول الاتحاد الأوروبي واليابان. وقد أثبتت البيانات التي نتجت عن العمل عن بعد نجاحه من حيث الإنتاج، بالإضافة إلى التفاني في العمل، حيث حرر العمال من الصراع اليومي -عند الذهاب إلى العمل- مع حركة المواصلات وازدحامها، حيث تتميز فترة أداء العمل عن بعد بمرونة أكبر من العمل التقليدي، حيث لا يرتبط بساعات عمل محددة، بالإضافة إلى زيادة الوعي بأهميته بين النساء، اللاتي يعتبرن من أكثر الفئات تأثراً بالعمل عن بعد (خلف، 2022).

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أبعاد "العمل عن بعد" و"إنتاجية العاملين" بكلية التجارة جامعة المنصورة، وكذلك تحديد أهمية هذه الأبعاد ودورها في إرساء مستويات مناسبة تساهم في زيادة إنتاجية الموارد البشرية. وقد شمل مجتمع البحث جميع العاملين الإداريين بكلية التجارة جامعة المنصورة. وقد شمل البحث 86 عاملاً تم اختيارهم عشوائياً. واستخدم الباحث استبانة بمجالين هما: العمل عن بعد وإنتاجية العاملين. وقد استخدم الباحث في دراسته أسلوب التحليل الوصفي لتصوير حقيقة تأثير "العمل عن بعد" على "إنتاجية العاملين". وباستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS والإحصاء الوصفي والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أمكن تقييم مستويات أبعاد "العمل عن بعد" لدى أفراد العينة، وكذلك مستوى علاقتها بـ "إنتاجية العاملين" لدى العاملين الإداريين بكلية التجارة جامعة المنصورة، مصر. وأشارت النتائج الإحصائية للدراسة إلى أن أفراد العينة قيموا جوانب "العمل عن بعد" بشكل إيجابي، وكذلك أبعاد "إنتاجية العامل" بشكل إيجابي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين "العمل عن بعد" و"إنتاجية العامل" عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ بين العاملين الإداريين بكلية التجارة جامعة المنصورة في مصر، وهذا يدعم الدراسات المسحية السابقة والنماذج الاستدلالية (Ahmed, 2022).

هدف هذا البحث إلى معرفة تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي والكفاءة في القطاع الحكومي بمحافظة ظفار بسلطنة عمان في ظل أزمة كورونا، وقد شملت عينة البحث 180 موظفاً من مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى استبانة لجمع البيانات، وقد توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباطية مباشرة ذات دلالة إحصائية بين العامل البشري و التكنولوجيا الحديثة والثقافة التنظيمية وكفاءة أداء العمل في القطاع الحكومي بسلطنة عمان، بمستوى دلالة (0.01)، كما توصل البحث إلى عدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لبعء الأزمات على كفاءة أداء العمل عند مستوى دلالة (0.05). وقد قدم التقرير العديد من المقترحات كان من أهمها العمل مع المؤسسات لتطوير سياسات محددة لإدارة الأزمات وإنشاء أقسام مخصصة (بلال، 2022).

هدفت الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على واقع التدريب عن بعد في ظل وباء كورونا من وجهة نظر المدربين والمعلمين في مدينتي الرياض والدمام. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي باستخدام استبانة للكشف عن واقع التدريب عن بعد في ظل وباء كورونا. وأجري البحث على عينة مكونة من 223 مدرباً ومعلمة. وبعد فحص البيانات كشفت نتائج الدراسة عن الآتي: يرى أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمين في مدينتي الرياض والدمام أن عمليات التدريب عن بعد في ظل جائحة كورونا تمارس على نطاق واسع، وأن أكثر البرامج استهدافاً هي: (برامج التدريب التي تركز على التطورات الحديثة في الجانب الفني، وبرامج التدريب التي تركز على التطورات الحديثة في المجال التربوي). أما أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمين فهم محايدون في موافقتهم على معوقات التدريب عن بعد في ظل جائحة كورونا، وأن أكثر معوقات التدريب عن بعد من وجهة نظرهم هي: (كثرة الأعباء التدريسية، وكثرة العمل والمسؤوليات الخاصة - الأسرية وغيرها). ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، مكان العمل). وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثون بتخفيف الأعباء التدريسية على المعلمين والمعلمين لمساعدتهم على التفرغ للالتحاق ببرامج التدريب عن بعد، واستقطاب الكفاءات البشرية من المدربين، والعمل على توفير

متخصصين في مجال الصيانة والبرمجة لإصلاح الأعطال التي تحدث أثناء التدريب عن بعد، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والمعلمات للمساهمة (الوادعي، 2023).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن فوائد وعيوب العمل عن بعد كما يراها العمال الشباب. تم إجراء البحث في بولندا باستخدام أسلوب تحليلي وصفي. شملت عينة البحث 111 شابًا وفتاة يعملون عن بعد وتتراوح أعمارهم بين 18 و 31 عامًا. كشفت النتائج أن المعايير الأكثر أهمية للشباب الذين يعملون عن بعد هي ساعات العمل المرنة وتوفير الوقت للذهاب إلى العمل. تشمل العيوب الأساسية للعمل عن بعد صعوبة الفصل بين القضايا الشخصية والمهنية والعزلة الاجتماعية وزيادة الاحتياجات التنظيمية. أظهرت نتائج التحقيق التجريبي أن الفوائد والسلبيات الأخرى غير ذات صلة. كشف البحث أيضًا عن ظاهرة مثيرة للاهتمام: في عصر الشبكات الاجتماعية وقدرات الاتصال الشاملة، فإن العيب الثاني للعمل عن بعد للشباب هو إمكانية العزلة الاجتماعية (Kłopotek، 2017).

هدف البحث إلى الوقوف على واقع العمل عن بعد ومدى قبوله بين الخريجين وأثره على الإنتاجية في منظمات تكنولوجيا المعلومات، وقد أجري البحث في قطاع غزة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد شملت عينة البحث العاملين والشركات بإجمالي (234) عاملاً وعاملة، وقد توصل البحث إلى وجود علاقة واضحة بين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والإنتاجية (رزق، 2018).

تدور الدراسة حول تطبيق نظام "العمل عن بعد"، مع البحث عن توفير مجموعة من المتطلبات و الشروط اللازمة لتهيئة البيئة المناسبة لتطبيقه، والتي تتمثل في الجوانب القانونية التي تحقق مشروعية وقانونية النظام، وتنظيم العلاقة بين مختلف أصحاب العمل العام والخاص والعاملين عن بعد بما يضمن حقوق والتزامات الطرفين. وقد توصلت الدراسة إلى تقديم نموذج أولي للمتطلبات الأساسية لتطبيق أسلوب "العمل عن بعد" من خلال تحديد المتطلبات القانونية اللازمة لتطبيق "العمل عن بعد" وما يتضمنه من قوانين وتشريعات لتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعاملين عن بعد وتحديد مسؤوليات والتزامات الطرفين، مع تحديد مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والتنسيق المناسب (جراد، 2020).

سعى البحث إلى تحديد مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العمل في الشركة أو تقليلها. تم إجراء البحث في البرتغال باستخدام تقنية تحليلية. تم الحصول على البيانات المالية من مجموعة متنوعة من شركات الدراسة بين عامي 2016 و 2018. كانت العوامل الرئيسية هي الناتج الإجمالي والقيمة المضافة ورأس المال والعمالة وفاتورة الأجور والصناعة والموقع الجغرافي. كشفت النتائج أن سياسة تمكين العمال من العمل من المنزل لها تأثير ضار على إنتاجية العمل في المنظمة ، وأن أنشطة البحث والتطوير تعاني خلال فترة العمل عن بعد (Monteiro، 2019).

هدف هذا البحث إلى معرفة سبب تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العمل. وقد تم إجراء البحث في اليابان باستخدام المنهج التحليلي الوصفي. وتضمنت عينة البحث (171) موظفًا وموظفة من المنظمات المشمولة بالدراسة. وكشفت النتائج أنه كلما كانت ساعات العمل مناسبة، زادت إنتاجية العمل، ولكن ساعات العمل الطويلة جدًا تقلل من إنتاجية العمل. وقد وجد أن العمل عن بعد له تأثير إيجابي على سعادة الموظفين بحياتهم العملية، مما يحسن الإنتاجية. كما وجد البحث أن العمل عن بعد أكثر كفاءة من حيث زيادة الإنتاج حيث لا يضطر العمال إلى قضاء وقت طويل في السفر إلى العمل (Kazekami، 2020).

سعى البحث إلى تقييم تأثير العمل عن بعد في قطاع التوظيف، وكذلك آثاره على رفاهية الموظفين. تم إجراء البحث في أيرلندا باستخدام أسلوب التحليل الوصفي. تتكون عينة البحث من (11) عاملاً عن بعد من الشركات. تم إجراء مقابلات شبه منظمة للتحقيق في الموضوع بعمق والحصول على وجهات نظر وتجارب العاملين عن بعد مع رفاهيتهم. وجد البحث أن العمل عن بعد له تأثير مفيد على الرفاهية العامة. ومع ذلك، تظهر النتائج بوضوح أن العزلة كان لها تأثير ضار على الرفاهية الاجتماعية للعاملين عن بعد (Maguire، 2019).

تناول هذا البحث نمو العمل عن بعد، والذي يمكن القيام به من أي مكان وفي أي وقت باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب التقنية. والغرض من هذه المراجعة المنهجية للأدبيات هو التحقيق في العلاقة بين العمل عن بعد والعاملين في مجال المعرفة. تتضمن الدراسة 63 بحثاً بتصميمات كمية ونوعية، بالإضافة إلى تقنيات متنوعة. تشير النتائج إلى أننا نعرف المزيد عن الحالات العاطفية للعاملين في مجال المعرفة وحياتهم الاجتماعية وحياتهم المهنية أكثر مما نعرفه عن قدراتهم المعرفية. وعلى الرغم من أن الدراسة وجدت تأثيراً إيجابياً، إلا أنها أظهرت أيضاً سمات سلبية لهذا النوع من العمل، بما في ذلك العزلة الاجتماعية والمهنية والمخاطر التي تهدد آفاق العمل. قد يكون هذا البحث مفيداً جداً للأكاديميين لمواصلة تحقيق اختراقات نظرية في مجال العمل عن بعد، وكذلك للممارسين لإدارة العمل عن بعد بنجاح أكبر (Charalampous، 2018).

سعى البحث إلى تسليط الضوء على الآثار البيئية والاقتصادية والتخطيطية لنماذج العمل المرنة المستقبلية. تتغير نماذج العمل دائماً وتتطور بمرور الوقت، لتصبح أكثر قدرة على التكيف في جميع المجالات. توجد نماذج مكتبية بديلة حديثة في المدن الكبرى، بما في ذلك مساحات العمل المشتركة، والمساحات حسب الطلب، وأماكن العمل الرقمية. ليس هناك شك في أن مثل هذه التطورات أدت إلى تحولات كبيرة في ساعات العمل المرنة. ومع ذلك، هناك ندرة في المعلومات حول تأثير بيئات العمل المرنة المعاصرة على النمو الحضري. لمعالجة هذه القضية، استخدم هذا البحث أسلوب مراجعة الأدبيات المنهجية، ومناقشة التطور التاريخي بالإضافة إلى أشكال مختلفة من نماذج العمل المرنة ومحاولة تحديد التأثير. سيؤدي هذا البحث إلى معرفة وتخطيط أفضل لكيفية التعامل مع المشاكل المستقبلية لممارسات العمل المعاصرة، مما يؤدي إلى أفضل المزايا المحتملة للاقتصاد والتنمية الحضرية (Yu، 2019).

سعى البحث إلى تحليل تطور مفهوم العمل عن بعد، على عكس الشكل التقليدي للعمل من المنزل (WFH)، والذي يسمح للعاملين بمزيد من مرونة الوقت. تم إجراء البحث في الولايات المتحدة الأمريكية واستخدمت طريقة تحليلية وصفية. تتألف عينة البحث من 211 عاملاً وعاملة من مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية بالولايات المتحدة (USPTO). وجد البحث أن مرونة العمل عن بعد زادت بنسبة 50% من الناتج بنسبة 4.4% دون أن يكون لها تأثير على معدلات إعادة التوظيف. أدى السماح للعاملين باختيار موقع عملهم إلى زيادة الإنتاجية بشكل كبير مع تقليل ضغوط السفر إلى العمل كل يوم ونفقات النقل للموظفين، مما زاد من حافزهم للعمل (Choudhury، 2020).

تبحث هذه الدراسة في تأثير فيروس كورونا المستجد على الشركات حول العالم، حيث اضطرت إلى الابتكار وخلق أساليب عمل مناسبة لهذا الوضع الطارئ، حيث زادت أهمية العمل من المنزل بشكل كبير، مما أدى إلى التطور السريع لبيئة العمل وتحولها إلى بيئة رقمية. وقد دفع الوباء الفيروسي إلى استخدام واسع النطاق لممارسات العمل عن بعد. وهذا التحول بالغ الأهمية

للشركات. ونتيجة لذلك، كان الغرض من هذا البحث هو تحديد تأثير الوباء على تسريع التحول الرقمي للقوى العاملة والعمل عن بعد (Savić, 2020).

وقد بحث هذا البحث في الاضطرابات الهائلة التي أحدثها فيروس كورونا المستجد في حياة الناس، حيث وُصف الوضع بأنه مستعصي على الحل، مما أجبر الدول على تقييد حدودها. وكان لإغلاق تأثير كبير على الاقتصاد، وعانت الشركات كثيرًا نتيجة لذلك. وكشفت استطلاعات رأي الموظفين عن زيادة في ساعات العمل، وتغييرات كبيرة في واجباتهم، وانخفاض في الإنتاجية بسبب زيادة الضغوط. ومع ذلك، نتيجة لهذه النتائج، كانت هناك جهود أو أعمال مبتكرة اتخذها العمال خلال فترة العزلة هذه، إما من أجل التنمية الذاتية للتقدم الوظيفي أو لمعالجة التحديات التنظيمية التي لم يتم حلها سابقًا. ومن الجدير التأكيد على أن هذا الإبداع كان قائمًا على المبادرة الذاتية (Jaiswal, 2020).

تناولت هذه الدراسة الطبيعة القانونية لنظام العمل عن بعد ومدى ملاءمة كل من طريقتي التعيين والتعاقد لهذا النظام لموظفي المصالح الحكومية في جمهورية مصر العربية عام 2021، وكذلك الآثار الاقتصادية لنظام العمل عن بعد ونظام العمل الهجين "العمل المختلط" من خلال التعرف على أثر العمل عن بعد على الموازنة العامة للدولة وزيادة الإنتاجية، وذلك من خلال عرض متطلبات هذا النظام وكيفية تقييم أداء العاملين فيه والآثار الاقتصادية لتطبيقه، بالإضافة إلى ثلاث دراسات لآليات واضحة لتطبيق هذا النظام والتي تلخصت في زيادة الإنتاجية وتكافؤ فرص العمل بين مختلف شرائح المجتمع من حيث الجنس والعمر والصحة والظروف الاجتماعية، كما استعرضت هذه الدراسة تحديات تطبيق نظام العمل عن بعد والتي تلخصت في المشاكل الفنية والتحديات في المكان الذي يتم فيه أداء مهام العمل عن بعد "مثل المنزل" والتحديات في تنفيذ بعض المهام والعمليات والخدمات والتحديات في التواصل مع الموظفين. كما استعرضت الدراسة متطلبات نجاح نظام العمل عن بعد، مثل توفير الأنظمة التقنية المتعلقة بالأمن السيبراني خلال فترة العمل عن بعد، وتوفير خيارات العمل المرنة وانعكاسها ضمن أنظمة الموارد البشرية الحكومية، وتطوير نظام العمل عن بعد بما لا يخل بمبادئ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة للموظفين، وتأهيل الموظفين لأداء الوظائف التي تتطلب مهارات عالية. وأخيرًا أشار البحث إلى أن فوائد العمل عن بعد من حيث الإنتاجية تتمثل فيما يلي: يعطي نظام "العمل عن بعد" الأولوية لإنتاجية الموظف على الحضور اليومي في تقييم الأداء، كما يستخدم تكنولوجيا المعلومات والمراسلات الإلكترونية لتسريع العمل الحكومي وتقليل وقت المعاملات (السن، 2021).

وبتقييم نموذج الثقافة التنظيمية لتحديد العناصر المؤثرة على البنية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الإلكتروني، تم الحصول على 115 استبانة من عينة مكونة من 180 عضو هيئة تدريس في جامعة آل البيت، وبمعدل استجابة بلغ 63.88%. وكشف البحث أن كل من الميزة المدركة وسهولة الاستخدام كان لهما تأثير إحصائي على البنية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الإلكتروني من قبل أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعة. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتوعية الموظفين بفوائد استخدام التكنولوجيا على المستوى الفردي والتنظيمي، فضلاً عن زيادة ثقة الموظفين بالتكنولوجيا من خلال إظهار النتائج الإيجابية المحتملة وإخضاع المستخدمين لدورات تدريبية لاكتشاف سهولة استخدام هذه الأنظمة. كما أشار البحث إلى أن دمج الثقافة التنظيمية في نموذج قبول التكنولوجيا أمر بالغ الأهمية لتبني نظام التعليم الإلكتروني بشكل عام وفي كافة الظروف (ميسون، 2018).

لقد دفع التحول من العمل من المكتب إلى العمل من المنزل أثناء جائحة كوفيد-19 في هونج كونج، والذي منع عددًا كبيرًا من العمال من التنقل إلى العمل من أجل الحد من انتشار الفيروس، كل من أصحاب العمل والموظفين إلى البحث عن ترتيبات عمل بديلة نتيجة للجائحة. وبسبب العدد المتزايد من الأسر المكونة من شخصين، وجد معظم العمال صعوبة في العمل عن بُعد. وفرضت مسؤوليات الوالدين المسنين والأطفال الصغار، جنبًا إلى جنب مع بيئة العمل المتطلبة، تحديًا كبيرًا للقوى العاملة في هونج كونج. واستنادًا إلى المسوحات الأولية حول ردود أفعال الشركات والموظفين تجاه ترتيبات العمل المتغيرة، والتي كانت مشجعة، كان هناك إحباط واسع النطاق بسبب غياب سياسات العمل الفعالة من المنزل. وبمرور الوقت، أعطت معظم الحكومات الأولوية لتنفيذ أنظمة العمل من المنزل. ونظرًا للتطبيق العملي لكل من الشركات والعمال، فقد تلعب دورًا مهمًا في القوانين المستقبلية التي تعدل الهيكل الحالي لساعات العمل، مما يسمح بمزيد من المرونة في تنفيذ الوظائف والتنقل. ولمعالجة الظروف الفريدة، نظر البحث أيضًا في ما إذا كان هذا الشكل من أشكال العمل سيظل وسيلة أو غاية في حد ذاته. وبحسب التقرير، فإن العاملين سيأخذون دائمًا بعين الاعتبار جانبين رئيسيين أثناء العمل من المنزل: - العوامل التنظيمية المطلوبة لأنماط العمل عن بعد: على سبيل المثال وليس الحصر: دعم أصحاب العمل لطلبات الموظفين أثناء العمل من المنزل، وتأمين متطلباتهم الفنية وحتى تكلفة المرافق ذات الصلة، بالإضافة ضافة إلى التواصل التنظيمي، وجميع أشكال الدعم الأخرى اللازمة للعمل عن بعد، والتدريب على استخدام التكنولوجيا، وجميع أشكال الدعم الأخرى التي تشمل تقديم الدعم النفسي وإكمال العمل. بالإضافة إلى تعزيز ثقافة الثقة المتبادلة بين العمال والمشرفين. - العناصر الفردية والعائلية التي يجب مراعاتها للعمل عن بعد، بما في ذلك "الانضباط الذاتي، والدافع الذاتي، والقدرة على العمل بشكل مستقل، والمثابرة، والتنظيم الذاتي، والثقة بالنفس، ومهارات إدارة الوقت، ومعرفة مبادئ الكمبيوتر". كما أظهر المسح عدد أيام العمل وكذلك مقدار الوقت المستغرق في صراع العمل والأسرة. كما يتأثر العمل من المنزل بخصائص الأسرة مثل مساحة المعيشة، وعدد أفراد الأسرة الذين يتشاركون في الممتلكات، وعدد الأطفال وأعمارهم. إن توفر مساحة عمل فردية في المنزل، فضلاً عن عدد الأشخاص المتواجدين أثناء العمل من المنزل، قد يكون له تأثير على الإنتاجية. ووجد البحث أن العمل عن بُعد قد يكون له عواقب إيجابية وسلبية، سواء في العمل أو في المنزل ، وحدد العديد من الاحتياجات، مثل إدارة الوقت وتقسيمه بين الالتزامات الشخصية والعملية. كما انتهى إلى نتائج واقتراحات مختلفة للحكومة للنظر فيها، بما في ذلك: • إعادة النظر في احتمال العمل عن بُعد باعتباره الوضع الطبيعي الجديد. 7 • فحص قوانين العمل الحالية والتحقق من أن خطط التأمين على العمل تشمل العمل عن بُعد. • تقديم المساعدة والحوافز للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم لتنفيذ عمليات الاتحاد العالمي لأنظمة العمل. • الاستمرار في تعزيز تقنيات العمل عن بعد. • تشجيع ممارسات العمل المرنة والصديقة للأسرة (Vyas، 2020).

تناول البحث التطورات المعاصرة في مجال العمل عن بعد، وتداعياتها على العمال والشركات والمجتمع، فضلاً عن القضايا التي يواجهها صناع السياسات. كما استعرض القوانين واللوائح والتدابير الرئيسية التي تم تنفيذها على مستوى الاتحاد الأوروبي والدول لاقتراح إجراءات سياسية محتملة للاتحاد الأوروبي. ويشمل تحليلًا شاملاً للأدبيات، واستطلاعاً عبر الإنترنت، ومقابلات مع ممثلي أصحاب المصلحة الأوروبيين والوطنيين، وخمس دراسات حالة من دول الاتحاد الأوروبي: فنلندا وألمانيا وأيرلندا وإيطاليا ورومانيا. ووجدت الدراسة أن العمل عن بعد اختلف بشكل كبير بين الدول والثقافات طوال فترة الوباء، بسبب العديد من المتغيرات. وكان أهمها: الاستخدام الواسع النطاق للتكنولوجيا الرقمية. الفجوة في المهارات بين الدول وبين

العمال. الطبيعة المتغيرة للمؤسسات والمهن في مختلف الدول. توافر وسرعة وجودة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الخاصة بهم. البنية الأساسية (مثل الوصول إلى الإنترنت عالي السرعة وعريض النطاق). الأطر التنظيمية (التشريعات، اتفاقيات المساومة الجماعية). الهيكل الاقتصادي حسب الصناعة والقطاع. التدريب المهني. الثقافة التنظيمية والإدارية، وكذلك الأساس المنطقي وراء ذلك. تستخدم الدولة ترتيبات عمل مرنة. متطلبات موقع ووقت الموظف المرونة (Lodovic ، 2021).

لاستكشاف تجربة الانتقال من التعليم المدرسي التقليدي إلى التعلم عبر الإنترنت خلال وباء كوفيد-19 في ولاية جورجيا بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث تم تناول نتائج التعلم عبر الإنترنت. وقد أظهرت أهم نتائج الدراسة نجاح التحول إلى التعلم عبر الإنترنت كبديل للتعليم التقليدي، ويمكن الاستفادة من المهارات التي اكتسبتها الأطراف المشاركة في العملية التعليمية، والتي شملت المعلمين والطلاب والإدارة، لتحسين فعالية التدريس الجماعي في اكتساب مهارات جديدة لجميع الأطراف. كما أشار البحث إلى أنه من الأهمية بمكان تسهيل انتقال الطلاب من تقنيات التعليم التقليدية إلى التعلم عن بعد سواء على المسرح أو في الميدان. كما ركزت الدراسة على الجامعات والمدارس النظامية، لبحث أثر ذلك على جودة التدريب في هذه العلاقة بين وحي الأساتذة ومعاونيهم بتطبيق الإدارة الإلكترونية بمحاورها الثلاثة (معرفة الأعضاء بالإدارة الإلكترونية، اتجاهاتهم نحوها، ممارساتهم نحوها) والدافعية للإنجاز الوظيفي بمحاورها الأربعة (تحمل المسؤولية، المثابرة في العمل، الشعور بأهمية العمل)، وكان من أهم النتائج وجود ارتباط بين معرفة الأساتذة ومعاونيهم بالإدارة الإلكترونية، وكذلك الدافعية للأداء الوظيفي، كما اقترحت الدراسة الاهتمام بأساتذة الجامعات ومعاونيهم وتطويرهم من خلال وضع برامج تهدف إلى توعيتهم بأساليب تطبيق الإدارة الإلكترونية والقدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد على الذات، وكذلك الاهتمام بكل المؤثرات التي تعوق نمو المسؤولية الاجتماعية لديهم والإنجاز الوظيفي (Giorgi Basilaia, 2020).

1. Abu Joma, M. H. (2021). The Impact of Distance Work as one of the Quality Elements of Work Life on the Performance of The Public Employees Based on Jop Satisfaction at National Center for Human Rights - Jordan. Retrieved from <https://search.mandumah.com/Record/1151255>
2. Ahmed, H. K. (2022). أثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/360396662_atr_alml_n_bud_ly_antajyt_alamlyn
3. Al-Shumam, A. A. (2020). العمل عن بعد بين تحديات الواقع وتطلعات المستقبل. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/352905776_alml_n_bd_byn_thdyat_alwaq_wtlat_almstqbl
4. Asraf, H. J. (2021). Assessment of Remote Working Impact on Institutional Performance During Covid-19 Municipality and Planning Department -Emirate of Ajman as a Model. Retrieved from <https://search.mandumah.com/Record/1133856>
5. Charalampous, M. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2018.1541886>
6. Choudhury, P. (. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smj.3251>
7. Flayyih, N. (2018). التكيف القانوني للعمل عن بعد. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327034222_altkyyf_alqanwny_llml_n_bd
8. Giorgi Basilaia, D. K. (2020). Transition to Online Education in Schools during a SARS-CoV-2 Coronavirus (COVID-19) Pandemic in Georgia. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1263561.pdf>
9. Jaiswal, A. (2020). Unlocking the COVID-19 Lockdown: Work from Home and Its Impact on Employees. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342139270_Unlocking_the_COVID-19_Lockdown_Work_from_Home_and_Its_Impact_on_Employees
10. Kazekami, S. (2019). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/335582550_Mechanisms_to_improve_labor_productivity_by_performing_telework
11. Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308596119301120>
12. Khalef, J. J. (2022). التحديات الاجتماعية والاتصالية للعمل عن بعد. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/363640716_althdyat_alajtmayt_walatsalyt_ll

ml_n_bd

13. Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. Retrieved from <https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.baztech-ed42d0c6-5898-4b3b-a46e-f3ded21414c4>
14. Lodovic. (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society. Retrieved from [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2021\)662904](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2021)662904)
15. Maguire, S.-J. (2019). A Qualitative Investigation into Remote working in the Recruitment Industry and the Influence it has on Employee Well-Being. Retrieved from <https://norma.ncirl.ie/3915/>
16. Mohamed, Z. O. (2022). أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/366247998_athr_alml_n_bd_ly_kfat_alada_al_wzyfy_fy_zl_azmt_kwrwna
17. Monteiro, N. P. (2019). Does Remote Work Improve or Impair Firm Labour Productivity? Longitudinal Evidence from Portugal. Retrieved from <https://www.cesifo.org/en/publications/2019/working-paper/does-remote-work-improve-or-impair-firm-labour-productivity#:~:text=Our%20findings%20from%20estimations%20of,though%20relatively%20small%20in%20magnitude.>
18. Savić, D. (2020). COVID-19 and Work from Home: Digital Transformation of the Workforce. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341493908_COVID-19_and_Work_from_Home_Digital_Transformation_of_the_Workforce
19. Vyas, L. (2020). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/25741292.2020.1863560>
20. Yu, R. (2019). Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2226585618302140>
21. تأثير العمل عن بعد على إدارة الموارد البشرية في مديرية تربية وتعليم محافظة عجلون. أحمد، إ. ح. (2022). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/367183483_tathyr_alml_n_bd_ly_adart_almw_ard_albshryt_fy_mdryt_trbyt_wtlym_mhafzt_jlwn
22. الجوانب الاقتصادية للوظائف التعاقدية والعمل عن بعد في ضوء قوانين الخدمة المدنية. السن، ع. (2021). العربية. Retrieved from https://aja.journals.ekb.eg/article_176701.html
23. أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا "دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة". الغامدي، ح. ع. (2023). Retrieved from <https://journals.kau.edu.sa/index.php/FEAJ/article/download/1089/306/3236>

24. أثر التدريب على جودة الحياة الوظيفية (دراسة ميدانية على العاملين في البنك الأهلي). الغامدي, س. (2021). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356421366_athr_altdryb_ly_jwtdt_alhyat_alwzyfytdrast_mydanyt_ly_alamlyn_fy_albnk_alahly_altjary
25. الأحكام الخاصة بالتزامات الموظف أثناء نظام العمل عن بعد في الظروف الطارئة على ضوء. المذهان, ن. (2023). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371054684_alahkam_alkhast_baltzamat_almwzf_athna_nzam_alml_n_bd_fy_alzrwf_altaryt_ly_dw_altshryat_almhlyt_fy_amart_dby
26. Reality of remote Training in light of the Corona pandemic from the male and female teacher's point of view at Riyadh and Dammam. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378132674_waq_altdryb_n_bd_fy_zl_jayht_kwrwna_mn_wjht_nzr_almlmyn_walmlmat_fy_mdnty_alryad_waldmamReality_of_remote_Training_in_light_of_the_Corona_pandemic_from_the_male_and_female_teacher%27s_point_of_view_at_
27. العمل عن بعد في فلسطين: الواقع، والتحديات، والفرص ما بعد جائحة كورونا. بدارين, ه. س. (2024). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/382508610_alml_n_bd_fy_flstyn_alwaq_walthdyat_walfrs_ma_bd_jayht_kwrwna
28. أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: (بالتطبيق على مكتب وزير. بلال, ز. (2022). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/364208957_athr_alml_n_bd_ly_kfat_alada_alwzyfy_fy_zl_azmt_kwrwna_balttbyq_ly_mktb_wzyr_aldwlt_bmhafzt_zfar_wwzart_alml_wbldyt_zfar_bslntn_man
29. متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بُعد في المنظمات العامة دراسة مقارنة مع التطبيق على. جراد, ع. (2020). Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_131043.html
30. نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات. جعرون, آ. خ. (2021). Retrieved from <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/alazhar/vol23/iss2/9/>
31. التحديات الاجتماعية والاتصالية للعمل عن بعد في ظل جائحة كورونا - دراسة تحليلية. خلف, ج. ج. (2022). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370405139_althdyat_alajtmayt_walatsalyt_alml_n_bd_fy_zl_jayht_kwrwna_-drast_thlylyt
32. الفجوة بين متطلبات سوق العمل عن بعد ومهارات خريجي الجامعات الفلسطينية في. دية, م. أ. (2023). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/369734202_alfjwtdryn_mttlbat_swq_alml_n_bd_wmharat_khryjy_aljamat_alflstynytd_fy_almhafzat_aljnwbytd
33. قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية. رزق, ن. ع. (2018). Retrieved from <https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=278660>
34. أثر استراتيجية قيادة الذات في تعزيز النتائج المتوقعة من العمل عن بعد بتوسيط. عبدالرزاق, ش. ع. (2021). Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/378146426_athr_astatyjyt_qyadt_aldhat_fy_tzyz_alntayj_almtwqt_mn_alml_n_bd_btwsyt_tknwlvjya_almlwmat

35. علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد. كاظم, م. ح. (2022). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/365313106_laqt_altbyt_fy_qd_alml_n_bd
36. ميسون, ا. (2018). Integrating The Organizational Culture Into A Model That Accepts Technology In Using E-Learning System From The Perspective Of The Faculty At Al al Bayt University. Retrieved from <https://search.mandumah.com/Record/922176>

Midocean University

College of Management

Department/Specialization Bachelor's

degree in Project Management



**The impact of remote work during Corona on the services and
performance of bank employees A case study on the Saudi National Bank
in Riyadh**

Student preparation/

Abdul Salam Saleh Al-Omair

2021204933

Supervisor/

D. Mona Mustafa Al-Ashry

Faculty Member - College of Management - Midocean University

Year

2024