

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص ماجستير إدارة المخاطر

تأثير مخاطر العمل عن بُعد على أداء وسلوك الموظفين: بالتطبيق على

شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض

إعداد الطالبة:

نوال محمد إسحاق

الرقم الأكاديمي: ٢٣٣٠٠٠٢٠٧

إشراف الدكتورة:

أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٤ م

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن، حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن.



إهداء

أولاً وقبل كل شيء الشكر لله وحده، ثم

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدتي التي كانت ولا تزال مصدر دعمي وقوتي إلى
من علمتني معني الصبر والإصرار

إلى إخوتي الأعزاء رفاق الدرب الذين وقفوا بجاني في كل تحد وشجعوني بكل
حب واهتمام

عائلي العزيزة هذا البحث هو ثمرة جهودكم ودعواتكم المستمرة

شكراً لكم من القلب.

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة

د. أسماء أبو عنزة

على كل ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء
موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لجامعة ميد أوشن على توفير البيئة
الأكاديمية الملائمة والدعم المستمر لذي ساهم في إنجاز هذا البحث.

كما أعبر عن امتناني لجميع أعضاء هيئة التدريس والإداريين الذين قدموا لي
الإرشاد والتوجيه طوال فترة دراستي.

جزيل الشكر لكم.

المستخلص

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير مخاطر العمل عن بُعد على أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيانات لجمع البيانات من ٤٦٤ موظفاً يمثلون عينة عشوائية من موظفي الشركات الخاصة في الرياض.

أظهرت النتائج أن استراتيجيات إدارة الأزمات المتكاملة كان لها تأثير إيجابي في تحسين أداء المشاريع الهندسية في القطاع، حيث ساهمت استراتيجيات مثل تفريغ الأزمة وتغيير المسار في تخفيف الآثار السلبية للأزمات المتكررة. لوحظ أن فرق العمل المدربة والاستراتيجيات المبتكرة لتحليل وتفتيت الأزمات أدت إلى تحسين الالتزام الزمني وتقليل التكاليف وتحقيق معايير جودة أفضل.

وأوصت الدراسة بتعزيز ثقافة العمل عن بُعد من خلال تطوير برامج تدريبية وتوعوية للموظفين، وابتكار سياسات تنظيمية تدعم التفاعل الاجتماعي الفعال وإدارة الوقت.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بُعد، الأداء الوظيفي، سلوك الموظفين، شركات القطاع الخاص بمنطقة الرياض.

قائمة المحتويات

بسم الله الرحمن الرحيم.....	ب
الإهداء.....	ج
الشكر والتقدير.....	د
المستخلص.....	هـ
قائمة المحتويات.....	و
قائمة الجداول.....	ح
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	١
مقدمة:.....	١
١,١ مشكلة الدراسة:.....	٢
٢,١ أهمية الدراسة:.....	٢
٣,١ أهداف الدراسة:.....	٣
٤,١ تساؤلات الدراسة:.....	٤
٥,١ فروض الدراسة:.....	٤
٦,١ الدراسات السابقة:.....	٥
٢ أولاً: الدراسات العربية:.....	٥
٢ ثانياً: الدراسات الأجنبية:.....	٨
٧,١ المنطلقات النظرية للدراسة:.....	١٥
٢ أولاً: مخاطر العمل عن بُعد:.....	١٥
٨,١ المنهجية وطرق البحث:.....	١٧
٩,١ التحليل الإحصائي:.....	١٨

١٨	١٠,١ أدوات الدراسة:
٢٠	١١,١ حدود الدراسة:
٢٢	الفصل الثاني: الاطار النظري
٢٢	تمهيد:
٢٣	المبحث الأول : مخاطر العمل عن بعد
٢٣	تمهيد:
٢٣	١,١,٢ تعريف العمل عن بعد:
٢٥	٢,١,٢ مخاطر العمل عن بعد:
٢٦	٣,١,٢ فوائد العمل عن بعد:
٢٨	٤,١,٢ سلبيات العمل عن بعد:
٣١	المبحث الثاني أداء وسلوك الموظفين
٣١	تمهيد:
٣١	١,٢,٢ تعريف أداء وسلوك الموظف:
٣٢	٢,٢,٢ أنواع الأداء الوظيفي:
٣٥	٣,٢,٢ أثر مخاطر العمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين:
٣٧	الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة
٣٧	مقدمة:
٣٧	١,٣ منهجية البحث:
٣٧	٢,٣ مجتمع وعينة الدراسة:
٣٨	٣,٣ مصادر جمع البيانات:
٣٨	٤,٣ أداة الدراسة
٣٩	٥,٣ الأساليب الإحصائية:
٤٠	٦,٣ صدق أداة الدراسة

٤٢	٧,٣ ثبات أداة الدراسة:
٤٤	الفصل الرابع: تحليل النتائج
٤٤	مقدمة
٤٤	١,٤ أولاً: خصائص عينة الدراسة
٤٥	٢,٤ ثانياً: تحليل استمارة الاستبيان
٤٥	المحور الأول: مخاطر العمل عن بعد
٤٧	المحور الثاني: أداء وسلوك الموظفين
٥٠	٣,٤ ثالثاً: اختبار فروض الدراسة
٥٦	الفصل الخامس: خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات
٥٦	مقدمة
٥٦	١,٥ خلاصة نتائج الدراسة
٥٨	٢,٥ التوصيات
٥٨	٣,٥ المقترحات
٦٠	ABSTRACT
٦١	المراجع
٦١	مراجع الدراسة العربية:
٦٦	مراجع أجنبية:
٧٠	الملاحق
٧١	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٣٩	جدول (١) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة	١.
٤٠	جدول (٢) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول	٢.
٤١	جدول (٣) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني	٣.
٤٢	جدول (٤) معامل الثبات لمحاو استمارة الاستبيان	٤.
٤٤	جدول (٥) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها	٥.
٤٥	جدول (٦) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات مخاطر العمل عن بعد	٦.
٤٧	جدول (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الالتزام الوظيفي	٧.
٤٨	جدول (٨) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات إدارة الوقت	٨.
٤٩	جدول (٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التفاعل مع فريق العمل	٩.
٥٠	جدول (١٠) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية	١٠.
٥٢	جدول (١١) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الاولى	١١.
٥٣	جدول (١٢) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	١٢.
٥٤	جدول (١٣) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	١٣.



الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

في السنوات الأخيرة ولأسيما بعد انتشار جائحة كوفيد - ١٩ ازداد اعتماد الشركات حول العالم على نظام العمل عن بعد بشكل ملحوظ.

وفي ظل التغيرات المتسارعة والتحولت الرقمية التي تشهدها بيئات العمل في المملكة، بات العمل عن بعد خياراً استراتيجياً للعديد من شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، لاسيما مع تطور التكنولوجيا وزيادة الاعتماد على الأدوات الرقمية. وعلى الرغم من الفوائد التي يمكن أن يقدمها هذا النظام مثل تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة المرونة، إلا أن هناك العديد من التحديات والمخاطر التي قد تؤثر على أداء الموظفين وسلوكهم في بيئة العمل عن بعد.

من أبرز هذه المخاطر هو فقدان التواصل المباشر بين الموظفين والإدارة، مما قد يؤدي انخفاض في مستوى التنسيق وفهم المهام المطلوبة بشكل صحيح. كما أن عدم وجود إشراف مباشر قد يفتح المجال لبعض الموظفين للتراخي في أداء مهامهم أو تأخيرها، وهو ما قد يؤثر سلباً على كفاءة وإنتاجية الفريق ككل. إلى جانب ذلك، قد يعاني الموظفون من الشعور بالعزلة الاجتماعية وقلة التفاعل المباشر مع زملائهم، مما يؤثر على التماسك الاجتماعي وروح الفريق التي تعتبر أساسية في بيئة العمل التقليدية.

سلوك الموظفين أيضاً قد يتأثر بتبني نظام العمل عن بعد، حيث قد يظهر نوع من الانفصال النفسي عن مكان العمل، ما يؤدي إلى انخفاض مستوى الالتزام أو التكيف مع المتغيرات السريعة في بيئة العمل.

علاوة على ذلك، يمكن أن يزيد العمل عن بعد من التحديات المتعلقة بإدارة الوقت، حيث يجد البعض صعوبة في الفصل بين الحياة المهنية والشخصية، مما يؤثر على إنتاجيتهم وقدرتهم على التوازن بين الاثنين.

من هنا تبرز الحاجة إلى دراسة تأثير مخاطر العمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين، وذلك من خلال تحليل كيفية تعامل الموظفين مع هذه التحديات في بيئة العمل الرقمية.

وسوف نقدم في هذه الدراسة مدى تأثير تلك المخاطر على مستوى الإنتاجية والكفاءة لدى الموظفين، وكذلك على سلوكهم المهني والتفاعل مع زملائهم ومنداءهم، مع التركيز بشكل خاص على القطاع الخاص في منطقة الرياض.

وتستفيد هذه الدراسة من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع ونستعرض الحلول التي يمكن ان تساعد الشركات في القطاع الخاص على الحد من تلك المخاطر وتعزيز الأداء في بيئة العمل عن بعد، وضمان تحقيق توازن بين مزايا العمل عن بعد والحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

١,١ مشكلة الدراسة:

نظراً للتغيرات المتسارعة والتحولت الرقمية التي تشهدها بيئات العمل في المملكة، بات العمل عن بعد خياراً استراتيجياً للعديد من شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، لاسيما مع تطور التكنولوجيا وزيادة الاعتماد على الأدوات الرقمية، ولذلك يتطلب هذا التحدي الحد من تلك المخاطر وتعزيز الأداء في بيئة العمل، وضمان تحقيق توازن بين مزايا العمل عن بعد والحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

انطلاقاً مما سبق جاءت فكرة الدراسة الحالية حيث ان العمل عن بعد يؤثر على سلوك الموظفين واداءهم (الالتزام الوظيفي، إدارة الوقت، التفاعل مع فريق العمل).

٢,١ أهمية الدراسة:

❖ أولاً: أهمية الدراسة النظرية:

- تساهم الدراسة النظرية إلى إغناء المعرفة الأكاديمية حول موضوع العمل عن بعد ومخاطره وتأثيراته على أداء وسلوك الموظفين.
- توفر إطار نظري شامل يساعد في فهم العلاقة بين العمل عن بعد ومختلف المتغيرات المتعلقة بسلوكيات وإنتاجية الموظفين. من خلال مراجعة الأبحاث السابقة.
- يمكن للدراسة النظرية تسليط الضوء على الثغرات المعرفية والتحديات الحالية في مجال البحث.
- تساهم في تحديد المفاهيم الأساسية والمخاطر الشائعة المرتبطة بالعمل عن بعد، مما يساهم في تطوير أساس علمي قوي يُمكن أن يُستند إليه لإجراء بحوث مستقبلية.

❖ ثانياً أهمية الدراسة التطبيقية:

- تهدف الدراسة التطبيقية إلى تقديم حلول عملية للتحديات التي يواجهها القطاع الخاص في سياق العمل عن بعد. من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها.
- يمكن للدراسة تحديد المخاطر الفعلية التي تؤثر على أداء وسلوك الموظفين، وتقديم توصيات مبنية على الأدلة لزيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل.
- النتائج التطبيقية تُمكن الشركات من اتخاذ إجراءات فعالة لتقليل تأثيرات المخاطر على الموظفين، وبالتالي تعزيز الأداء العام للشركة..
- كما توفر الدراسة التطبيقية أدوات وإرشادات عملية تساعد المديرين وأصحاب القرار في صياغة سياسات عمل أفضل تتلاءم مع المتغيرات الحالية وتحديات العمل عن بعد.

٣,١ أهداف الدراسة:

١. التعرف على تأثير مخاطر العمل عن بعد على التزام الموظفين بمهامهم الوظيفية؟
٢. التعرف على تأثير العمل عن بعد على إدارة الوقت لدى الموظفين؟
٣. التعرف على كيف يؤثر العمل عن بعد على تفاعل الموظفين مع زملائهم ومدراءهم؟

٤. تقديم توصيات عملية للشركات في القطاع الخاص لتقليل تأثير المخاطر المرتبطة بالعمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين.
٥. تحديد استراتيجيات لتحسين بيئة العمل عن بعد، وذلك من خلال اقتراح سياسات وإجراءات تهدف إلى تعزيز أداء الموظفين وزيادة رضاهم وولائهم تجاه الشركة.

٤,١ تساؤلات الدراسة:

❖ سؤال البحث الرئيسي:

ما هو تأثير مخاطر العمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين: بالتطبيق على شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض؟

❖ أسئلة البحث الفرعية:

١. ما هو تأثير مخاطر العمل عن بعد على التزام الموظفين بمهامهم الوظيفية؟
٢. ما هو تأثير العمل عن بعد على إدارة الوقت لدى الموظفين؟
٣. كيف يؤثر العمل عن بعد على تفاعل الموظفين مع زملائهم ومدراءهم؟

٥,١ فروض الدراسة:

❖ الفرضية الرئيسية:

تؤثر مخاطر العمل عن بعد بشكل سلبي على أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص.

❖ الفرضيات الفرعية:

١. مخاطر العمل عن بعد تؤثر سلبًا على التزام الموظفين وانضباطهم في أداء المهام الوظيفية، مما يؤدي إلى تراجع الأداء العام.

٢. مخاطر العمل عن بعد تؤثر سلباً على قدرة الموظفين على إدارة الوقت
٣. يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل مستويات التفاعل الاجتماعي والتعاون بين الموظفين، مما يؤثر على سلوكياتهم في العمل الجماعي.

٦,١ الدراسات السابقة:

➤ أولاً: الدراسات العربية:

الدراسات السابقة في موضوع "تأثير مخاطر العمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص" تتضمن أبحاثاً تناولت جوانب متعددة من العمل عن بعد وتأثيراته على الموظفين، ويمكن تلخيصها في المحاور التالية:

■ دراسات حول تأثير العمل عن بعد على الأداء:

تناولت بعض الدراسات تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين، حيث أشارت بعض النتائج إلى تحسن في الإنتاجية بسبب المرونة التي يوفرها العمل عن بعد، بينما وجدت دراسات أخرى أن نقص الإشراف المباشر والتحديات التقنية قد يؤديان إلى انخفاض في الأداء.

على سبيل المثال، دراسات أجرتها شركات استشارية مثل "ماكينزي" أو "غارتنر" وجدت أن الموظفين قد يواجهون صعوبات في الحفاظ على نفس مستوى الإنتاجية أثناء العمل عن بعد، خاصة إذا كانت بيئة العمل المنزلية غير مناسبة أو إذا كانت المهام تتطلب تفاعلاً مستمراً مع الفريق.

■ دراسات حول تأثير العمل عن بعد على السلوك الوظيفي:

أشارت بعض الأبحاث إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يؤثر على سلوك الموظفين، مثل الانضباط الوظيفي والتفاعل مع الزملاء. فقد يزيد العمل عن بعد من شعور الموظفين بالعزلة الاجتماعية، مما قد يؤدي إلى انخفاض في روح الفريق والتعاون.

دراسات أخرى أظهرت أن العمل عن بعد قد يؤدي إلى تباين في السلوك الوظيفي بين الموظفين، حيث يمكن أن يستفيد البعض من المرونة لتعزيز الالتزام والإبداع، بينما يجد آخرون صعوبة في إدارة الوقت والتواصل بشكل فعال.

■ دراسات حول تأثير مخاطر العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

ركزت هذه الدراسات على تأثير العمل عن بعد على قدرة الموظفين على الفصل بين الحياة الشخصية والمهنية. بعض الأبحاث وجدت أن العمل عن بعد يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإجهاد وصعوبة الفصل بين أوقات العمل والراحة، مما يؤثر على الأداء بشكل سلبي.

في المقابل، أظهرت دراسات أن توفير سياسات مرنة لدعم التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يخفف من الآثار السلبية للعمل عن بعد.

■ الدراسات حول إدارة المخاطر المرتبطة بالعمل عن بعد:

تناولت بعض الأبحاث الاستراتيجيات التي يمكن أن تتبناها الشركات للتخفيف من مخاطر العمل عن بعد، مثل تحسين قنوات التواصل الإلكتروني، توفير الدعم التقني، وتعزيز تدريب الموظفين على إدارة الوقت والتفاعل الافتراضي.

أكدت الدراسات على أهمية توجيه السياسات التنظيمية لدعم العمل عن بعد لضمان استمرارية الأعمال وتقليل التأثيرات السلبية على الأداء وسلوك الموظفين.

■ دراسات مقارنة بين العمل عن بعد والعمل من المكتب:

بعض الدراسات قارنت بين أداء وسلوك الموظفين في بيئات العمل عن بعد وبيئات العمل التقليدية، وخلصت إلى أن تأثيرات العمل عن بعد تختلف باختلاف طبيعة الوظيفة ونوع الصناعة، حيث يكون العمل عن بعد أكثر نجاحًا في الوظائف

■ دراسات حول تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية للموظفين:

تناولت بعض الدراسات التأثيرات النفسية للعمل عن بعد، حيث أظهرت الأبحاث أن العمل عن بعد لفترات طويلة يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والإجهاد بسبب العزلة الاجتماعية أو صعوبة إدارة الوقت. وجدت دراسة أجرتها جامعة ستانفورد أن الموظفين الذين يعملون عن بعد لفترات طويلة قد يعانون من انخفاض في الصحة النفسية بسبب نقص التفاعل الاجتماعي، مما يؤثر سلبًا على الأداء.

دراسات أخرى، مثل تلك التي أجرتها "الجمعية الأمريكية لعلم النفس"، أشارت إلى أن زيادة المرونة في العمل عن بعد يمكن أن تحسن الرضا الوظيفي وتخفف من التوتر إذا تم تطبيق استراتيجيات دعم نفسي مناسبة.

■ دراسات عن تأثير العمل عن بعد على التعاون والإبداع في الفرق:

تشير الأبحاث إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يؤثر على ديناميكيات الفرق، حيث يقلل من فرص التواصل الفوري والتفاعل الشخصي، مما قد يؤثر سلبًا على التعاون والإبداع. دراسة من معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (MIT) أظهرت أن الفرق التي تعمل عن بعد بشكل كامل تواجه تحديات في تبادل الأفكار وتطوير حلول مبتكرة مقارنة بالفرق التي تعمل في نفس الموقع.

بالمقابل، أشارت بعض الدراسات إلى أن الأدوات التكنولوجية المتقدمة وتقنيات الاجتماعات الافتراضية يمكن أن تساعد في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء الفرق، إذا تم استخدامها بشكل صحيح.

■ دراسات حول مخاطر أمن المعلومات في بيئة العمل عن بعد:

مع زيادة الاعتماد على التكنولوجيا للعمل عن بعد، أظهرت الأبحاث أن مخاطر أمن المعلومات أصبحت أحد أبرز التحديات. دراسة من "مجلس الأمن القومي الأمريكي" أشارت إلى أن العمل عن بعد يزيد من احتمالية التعرض للهجمات السيبرانية بسبب الاعتماد على الشبكات المنزلية والأجهزة الشخصية، مما قد يؤثر على أداء الموظفين الذين يضطرون للتعامل مع مشكلات تقنية أو مخاوف أمنية.

توصي الدراسات في هذا المجال بضرورة تعزيز سياسات الأمان الإلكتروني وتوفير تدريب للموظفين حول كيفية حماية البيانات أثناء العمل عن بعد.

■ دراسات حول تأثير العمل عن بعد على التطور المهني والتدريب:

وجدت بعض الأبحاث أن العمل عن بعد قد يقلل من فرص التدريب والتطور المهني، حيث يصعب على الموظفين الوصول إلى الموارد التدريبية والدعم المهني مقارنة بالعمل من المكتب. دراسة من "جامعة هارفارد" أظهرت أن العاملين عن بعد يشعرون بأنهم يحصلون على فرص أقل للتطور المهني، مما قد يؤثر على رضاهم الوظيفي وولائهم للشركة.

بالمقابل، أظهرت دراسات أخرى أن التدريب الإلكتروني وتقديم برامج تدريب عن بعد يمكن أن يعوض هذه الفجوة إذا تم تصميمها وتنفيذها بشكل فعال.

■ دراسات حول تأثير سياسات العمل المرنة على الأداء والسلوك:

تناولت هذه الدراسات كيفية تأثير تطبيق سياسات عمل مرنة على تحسين الأداء والتخفيف من الآثار السلبية للعمل عن بعد. دراسة أجرتها "جامعة كورنيل" أشارت إلى أن المرونة في ساعات العمل والمكان يمكن أن تحسن رضا الموظفين وأدائهم إذا تم تطبيقها بطريقة تدعم توازن العمل والحياة. أظهرت أيضًا الأبحاث أن وجود سياسات مرنة للتواصل وتحديد الأهداف يمكن أن يساعد في تحسين التزام الموظفين وتفاعلهم، مما يعزز الأداء الكلي.

➤ ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J & „Ying, Z. J". (٢٠١٥). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment - "Quarterly Journal of Economics

هذه الدراسة الشهيرة أجريت في شركة صينية، حيث تم تطبيق تجربة عشوائية على الموظفين للعمل من المنزل. أظهرت النتائج أن العمل عن بعد أدى إلى زيادة الإنتاجية بنسبة ١٣٪، ولكن هناك انخفاض في التفاعل الاجتماعي والرضا الوظيفي بعد فترة زمنية معينة، مما يشير إلى تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية. كما أكدت الدراسة على أهمية وجود سياسات تدعم التوازن بين العمل من المنزل والعمل من المكتب.

- Choudhury, P., Larson, B & „Foroughi, C" (٢٠٢٠). Work-from-anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility - "Strategic Management Journal

تناولت هذه الدراسة تأثير المرونة الجغرافية على إنتاجية الموظفين. وجدت أن الموظفين الذين يتمتعون بمرونة في اختيار مكان العمل يظهرون أداءً أفضل، خاصة في المهام التي تتطلب تركيزاً فردياً. ومع ذلك، أوضحت الدراسة أن العمل من أي مكان قد يزيد من صعوبة التعاون المباشر والتفاعل بين أعضاء الفريق، مما يؤثر على ديناميكيات العمل الجماعي.

- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P & „Weytjens, J" (٢٠٢٠). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations, and hopes - "European Journal of Health Economics

أجريت هذه الدراسة في فترة جائحة كوفيد-١٩، واستكشفت كيف أثر العمل عن بعد على رضا الموظفين وسلوكهم الوظيفي في أوروبا. أظهرت النتائج أن العديد من الموظفين واجهوا تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية وصعوبة إدارة الوقت، وهو ما أثر على سلوكهم وأدائهم. كما وجدت الدراسة أن الموظفين الذين لديهم مسؤوليات عائلية، مثل الأطفال، عانوا أكثر من غيرهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة.

- **Gajendran, R. S & „Harrison, D. A". (٢٠٠٧). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences - "Journal of Applied Psychology**

هذه الدراسة التحليلية استعرضت مجموعة من الأبحاث حول تأثير العمل عن بعد على الأداء وسلوك الموظفين. وجدت أن العمل عن بعد قد يحسن الرضا الوظيفي ويقلل من الإرهاق الناتج عن التنقل، ولكنه قد يؤدي أيضاً إلى ضعف التواصل والتفاعل الاجتماعي، مما يؤثر على العمل الجماعي.

- **Felstead, A & „Henseke, G". (٢٠١٧). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being, and work-life balance - "New Technology, Work and Employment**

تناولت هذه الدراسة التحولات في العمل عن بعد وتأثيرها على التوازن بين العمل والحياة والصحة النفسية للموظفين. وجدت أن العمل عن بعد يزيد من احتمالية الشعور بالإرهاق بسبب صعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية. كما أظهرت الدراسة أن الموظفين يميلون إلى العمل لساعات أطول عند العمل من المنزل، مما يؤثر على رضاهم الشخصي وصحتهم.

- **Allen, T. D., Golden, T. D & „Shockley, K. M". (٢٠١٥). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings - "Psychological Science in the Public Interest**

استعرضت هذه الدراسة الأدبيات المتعلقة بفعالية العمل عن بعد وتأثيراته على الإنتاجية وسلوك الموظفين. أظهرت النتائج أن تأثير العمل عن بعد يعتمد بشكل كبير على خصائص الوظيفة وطبيعة العمل، حيث يكون أكثر نجاحاً في الوظائف التي تتطلب مهام فردية ومرونة، بينما تقل فعاليته في الوظائف التي تعتمد على التعاون المكثف.

- Tavares, A. I". (٢٠١٧). **Telework and health effects review - "International Journal of Healthcare**

استعرضت هذه الدراسة تأثير العمل عن بعد على الصحة العامة للموظفين، بما في ذلك الصحة الجسدية والنفسية. أظهرت النتائج أن العمل عن بعد يمكن أن يؤدي إلى انخفاض في مستويات التوتر لدى البعض بسبب تقليل التنقل، بينما يمكن أن يزيد من التوتر والإجهاد لدى آخرين بسبب العزلة وصعوبة إدارة الوقت.

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. (2015). **"Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment" - Quarterly Journal of Economics:**

هذه الدراسة الشهيرة أجريت على شركة صينية كبيرة ووجدت أن العمل عن بعد أدى إلى زيادة في إنتاجية الموظفين بنسبة ١٣٪. ومع ذلك، أظهرت الدراسة أيضًا أن الموظفين الذين عملوا عن بعد شعروا بالعزلة الاجتماعية، مما أثر على رضاهم الوظيفي ورغبتهم في العودة إلى المكتب.

تركز الدراسة الضوء على ضرورة التوازن بين المرونة في العمل عن بعد والحفاظ على تفاعل الموظفين الاجتماعي لضمان استدامة الأداء الإيجابي.

- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). **"Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective" - Applied Psychology:**

تتناول هذه الدراسة كيف أثرت جائحة كوفيد-١٩ على أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد، وركزت على المخاطر المتعلقة بضعف التواصل، وانخفاض الإشراف، وزيادة الشعور بالعزلة.

أشارت الدراسة إلى أن تقديم الدعم التقني والاجتماعي للموظفين يلعب دورًا حيويًا في التخفيف من التأثيرات السلبية على الأداء والسلوك، مثل نقص الدافعية وانخفاض جودة العمل.

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). "How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings" - Psychological Science in the Public Interest:

تلخص هذه الدراسة الأبحاث المتعلقة بالعمل عن بعد وتعرض تحليلاً شاملاً لتأثيراته على الأداء والسلوك. ووجدت أن العمل عن بعد يمكن أن يزيد من الرضا الوظيفي لدى بعض الموظفين، ولكنه قد يقلل من فرص التفاعل الشخصي والتطور المهني.

كما أشارت إلى أن الموظفين الذين لا يتلقون توجيهات وإشرافاً منتظماً من قبل مديريهم أثناء العمل عن بعد قد يواجهون تحديات في إدارة الوقت وتحقيق الأهداف.

- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). "A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work" - Journal of Organizational Behavior:

استعرضت هذه الدراسة العديد من الأبحاث حول العمل عن بعد، وركزت على تحديات إدارة الأداء والانضباط الوظيفي. وقد وجدت أن العاملين عن بعد قد يواجهون صعوبات في الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء إذا كانت بيئات العمل المنزلية غير مناسبة أو إذا كانت تفتقر إلى الدعم من الإدارة.

أشارت الدراسة أيضاً إلى أهمية توفير البنية التحتية التكنولوجية المناسبة لدعم العمل عن بعد، مما يساعد في تقليل مشكلات التواصل وزيادة الفعالية.

- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). "Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being, and work-life balance" - New Technology, Work and Employment:

تناولت الدراسة كيفية تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ووجدت أن هذا النوع من العمل يمكن أن يساهم في تحسين مرونة الموظفين، ولكنه قد يؤدي أيضاً إلى زيادة مستويات الإجهاد إذا لم يتمكن الموظفون من فصل العمل عن حياتهم الشخصية.

توصي الدراسة بضرورة تطوير سياسات عمل مرنة لدعم الموظفين الذين يعملون عن بعد، مما يساهم في الحفاظ على صحتهم النفسية وتحسين أدائهم.

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). "The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences" - Journal of Applied Psychology:

تقدم هذه الدراسة تحليلاً شاملاً لتأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي والأداء المهني للموظفين. وقد وجدت أن العمل عن بعد يعزز الرضا الشخصي لدى الموظفين ولكنه قد يؤدي إلى تراجع في أداء بعض المهام التي تتطلب تواصلًا مستمرًا.

كما أبرزت الدراسة أهمية الدور الإداري في دعم الموظفين عن بعد والتأكد من توفير بيئة عمل تدعم الإنتاجية.

➤ ما يميز هذه الدراسة:

تركز هذه الدراسة بشكل خاص على منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، وهو ما يعطيها قيمة محلية كبيرة لعدة أسباب:

توفر رؤى مخصصة للبيئة المحلية: العمل عن بُعد قد يواجه تحديات وفرصًا مختلفة في الرياض مقارنة بمناطق أخرى بسبب طبيعة البيئة الاجتماعية والاقتصادية في المدينة. يمكن أن يُظهر البحث كيف تتفاعل الشركات في الرياض مع مخاطر العمل عن بُعد بشكل مختلف عن الشركات في مناطق أخرى.

تأثير الثقافة المحلية والعادات الاجتماعية: الرياض تمتلك ثقافة محلية وعادات اجتماعية قد تؤثر على تقبل الموظفين للعمل عن بُعد وتكيفهم معه. دراسة هذا التأثير يمكن أن توفر توصيات تتناسب مع الثقافة المحلية، مثل إدارة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

السياسات التنظيمية المحلية: بعض القوانين والتشريعات التي تنظم العمل عن بُعد في المملكة قد تكون لها تأثيرات خاصة في الرياض، مما يوفر دراسة حالة متميزة لكيفية تطبيق هذه السياسات في منطقة حضرية كبرى.

التوجه الاقتصادي في الرياض نحو التحول الرقمي: الرياض تشهد تحولاً كبيراً نحو الاقتصاد الرقمي والتنمية المستدامة، وبالتالي دراسة العمل عن بُعد في هذا السياق قد تساهم في تقديم رؤى تساعد على تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، من خلال دعم استراتيجيات العمل المرنة وجذب الكفاءات.

تباين القطاعات الاقتصادية في الرياض: نظرًا لأن الرياض تضم العديد من القطاعات الاقتصادية المتنوعة مثل التكنولوجيا، التمويل، والبناء، فإن دراسة تأثير العمل عن بُعد على هذه القطاعات توفر فهمًا شاملاً يمكن أن يُستخدم كنموذج لباقي المناطق في المملكة.

التعامل مع البنية التحتية الرقمية: تحليل تأثير العمل عن بُعد في الرياض يمكن أن يأخذ في الاعتبار مستوى جاهزية البنية التحتية الرقمية، وتحديات الاتصال، والسياسات المتعلقة بالأمان السيبراني. هذه الجوانب المحلية يمكن أن تقدم توصيات أكثر تحديدًا لتحسين بيئة العمل الافتراضية في المدينة.

بهذا التركيز المحلي، تسهم الدراسة في تقديم حلول واقعية وقابلة للتطبيق لمواجهة تحديات العمل عن بُعد في الرياض، مما يرفع من قيمتها وأهميتها بالنسبة لأصحاب القرار في القطاع الخاص.

٧,١ المنطلقات النظرية للدراسة:

سنطرح متغيرات الدراسة وهما مخاطر العمل عن بعد ، وأداء وسلوك الموظفين ، ونتعمق في المفاهيم المتعلقة بكل متغير، وتأثيرهما على تحسين بيئة العمل في الشركات الخاصة في منطقة الرياض.

نوضح متغيرات الدراسة كما يلي:

❖ أولاً: مخاطر العمل عن بُعد:

مفهوم مخاطر العمل عن بُعد: يُقصد بها التحديات والتهديدات التي تواجه الموظفين والشركات عند تنفيذ العمل خارج المكتب التقليدي. هذه المخاطر يمكن أن تكون تقنية، تنظيمية، نفسية، أو قانونية، وتؤثر على بيئة العمل الافتراضية والأداء الوظيفي.

أمثلة على أنواع المخاطر:

- المخاطر السيبرانية: تشمل التهديدات المتعلقة بأمن المعلومات وحماية البيانات. العمل عن بُعد يمكن أن يزيد من احتمالية التعرض للاختراقات السيبرانية أو فقدان البيانات الحساسة.
- المخاطر النفسية والاجتماعية: قد يواجه الموظفون مشكلات مثل العزلة، التوتر، الإرهاق الرقمي، أو انخفاض التفاعل الاجتماعي، مما يؤثر على صحتهم النفسية.
- المخاطر التنظيمية والإدارية: تشمل التحديات في مراقبة أداء الموظفين، وضمان الالتزام بسياسات العمل، وإدارة الفرق الافتراضية بكفاءة.
- المخاطر المرتبطة بالبنية التحتية التقنية: تتعلق بجودة الاتصال بالإنترنت، والكفاءة التقنية للأدوات المستخدمة في العمل عن بُعد.
- المخاطر القانونية والتشريعية: ترتبط بالامتثال للقوانين المحلية المتعلقة بساعات العمل، وإجراءات السلامة، وحقوق الموظفين عند العمل عن بُعد.

❖ ثانياً: أداء وسلوك الموظفين

مفهوم أداء الموظفين: يُقصد به كفاءة الموظف في إنجاز مهامه الوظيفية وفقاً للمعايير المحددة من قبل الشركة. يتم قياس الأداء عادةً من خلال عوامل مثل الإنتاجية، جودة العمل، سرعة الإنجاز، والقدرة على تحقيق الأهداف.

مفهوم سلوك الموظفين: يُشير إلى الطريقة التي يتفاعل بها الموظفون في بيئة العمل، سواء كانت افتراضية أو فعلية، بما في ذلك سلوكياتهم المهنية والاجتماعية، مثل التعاون، الالتزام، الإبداع، والمرونة.

العوامل المرتبطة بالأداء والسلوك للموظفين:

١. الالتزام: يشير إلى درجة التزام الموظف بأداء واجباته الوظيفية وفقاً للمعايير المتوقعة والمحددة. يُعتبر الالتزام من العوامل الأساسية لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية، وهو يعكس مسؤولية الموظف تجاه عمله وأخلاقياته المهنية.
٢. إدارة الوقت: هي القدرة على تخطيط وتنظيم الوقت بشكل فعال لتحقيق الأهداف والمهام المطلوبة في الوقت المحدد. إدارة الوقت الجيدة تساعد الموظفين على تقليل الضغوط وزيادة الإنتاجية، كما تُسهم في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
٣. التفاعل مع الزملاء: يشير إلى نوعية وكمية التفاعل بين الموظفين وزملائهم في بيئة العمل. يُعتبر التفاعل الإيجابي ضرورياً لتعزيز العمل الجماعي، تحسين التواصل وتبادل المعرفة، مما يُسهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أسرع وأفضل.
٤. رضا الموظفين: يعكس مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل، والظروف المحيطة بهم، والسياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسة. رضا الموظفين يؤثر بشكل كبير على مستوى التزامهم وإنتاجيتهم، وكذلك على معدلات الاحتفاظ بالموظفين.
٥. إنتاجية الموظفين: تُقاس بمقدار العمل الذي يُنجز من قبل الموظفين خلال فترة زمنية معينة. الإنتاجية تتأثر بعدة عوامل، مثل الالتزام، إدارة الوقت، والبيئة المحيطة، وهي مؤشر على كفاءة العمليات داخل المنظمة.

٦. الكفاءة: تشير إلى قدرة الموظفين على أداء مهامهم بشكل فعال، باستخدام الموارد المتاحة بأقل جهد ووقت ممكن. الكفاءة تعكس جودة العمل المنجز وتُعتبر أساسية لتحسين الأداء العام للمنظمة.
٧. الإبداع والابتكار: يُقصد به القدرة على ابتكار أفكار وحلول جديدة لمشاكل العمل. يعتبر الإبداع عاملاً مهماً في تطوير المنتجات والخدمات، وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة في السوق.
- من خلال التركيز على هذه الجوانب، ستمكن الدراسة من تقديم فهم متكامل لكيفية تأثير مخاطر العمل عن بُعد على الأداء والسلوك، وبالتالي توفير توصيات لتحسين التجربة الشاملة للموظفين في الشركات الخاصة.

٨,١ المنهجية وطرق البحث:

يمكن اتباع منهجية بحث تتضمن الخطوات التالية لتحقيق فهم شامل للموضوع:

١. المنهج الوصفي التحليلي

- الهدف: وصف وتحليل تأثير مخاطر العمل عن بعد (مثل الالتزام الوظيفي، قلة التفاعل الاجتماعي، إدارة الوقت) على أداء وسلوك الموظفين.
- الأداة: استخدام استبيانات مصممة بعناية لجمع البيانات حول المخاطر المختلفة وتقييم تأثيرها على الأداء والسلوكيات الوظيفية.
- مجتمع البحث: الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية
- عينة البحث: اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث في شركات القطاع الخاص، مع مراعاة التنوع في نوع الشركة (صغيرة، متوسطة، وكبيرة) ومجال العمل. وبلغ عدد افراد عينة الدراسة ٤٦٤ من الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية.

٩,١ التحليل الإحصائي:

استخدام برامج مثل R SPSS لإجراء التحليل الإحصائي لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة (مخاطر العمل عن بعد) على المتغيرات التابعة (الأداء والسلوك).

هذه المنهجية توفر إطارًا شاملاً لدراسة تأثير مخاطر العمل عن بعد، حيث تجمع بين البيانات الوصفية والنوعية لتقديم صورة متكاملة عن التحديات والفرص المتاحة لشركات القطاع الخاص.

١٠,١ أدوات الدراسة:

الآلية التي تُستخدم لجمع وتحليل البيانات اللازمة للوصول إلى نتائج قابلة للتفسير، لتحقيق أهداف البحث هي :

الاستبيان: وهو أداة بحثية تُستخدم لجمع البيانات والمعلومات من مجموعة من الأفراد (العينة) حول موضوع معين. يتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة المرتبة بشكل منظم تهدف إلى قياس آراء، تجارب، أو سلوكيات المشاركين. تُعتبر الاستبيانات من الوسائل الشائعة لجمع البيانات في الدراسات الاجتماعية والإنسانية والتجارية، لأنها تُسهّل الوصول إلى عدد كبير من الأشخاص، ويُستخدم على نطاق واسع في البحوث الأكاديمية والتجارية لقياس المتغيرات المختلفة.

❖ فوائد الاستبيان:

- سهولة التوزيع: يمكن توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو ورقياً، مما يجعلها وسيلة مرنة لجمع البيانات.
- توفير الوقت والتكلفة: مقارنة بالمقابلات أو الدراسات الميدانية، تُعتبر الاستبيانات أكثر اقتصادية.
- جمع كمية كبيرة من البيانات: يمكن استخدامها لجمع بيانات من عدد كبير من الأشخاص في وقت قصير.

❖ جمع البيانات:

يتم تنظيمها وجمع الردود، من ثم يتم إدخال البيانات في برنامج إحصائي يسمى SPSS، حيث يعد برنامج إحصائي قوي جداً.

تنظيف البيانات، والتأكد من خلوها من الأخطاء، مثل الردود المفقودة أو المتكررة، ومعالجة أي بيانات مفقودة عند الحاجة.

❖ التحليل الوصفي (Descriptive Analysis)

وصف خصائص العينة: تحليل البيانات الديموغرافية مثل العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، ومدة العمل عن بعد. هذا سيساعد في فهم خصائص العينة المشاركة.

وصف الاستجابات: حساب المتوسطات، النسب المئوية، والانحراف المعياري لكل سؤال لقياس التوزيع العام للاستجابات حول المخاطر المختلفة وتأثيرها على السلوك والأداء.

تفسير النتائج وعرضها

ربط النتائج بالأهداف البحثية: تفسير العلاقة بين المخاطر المختلفة وأثرها على السلوك والأداء.

عرض النتائج بطريقة واضحة: استخدام الجداول والرسوم البيانية لتوضيح الأنماط والاتجاهات، وكتابة التوصيات بناءً على النتائج.

❖ استخلاص الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات: تقديم ملخص لأهم النتائج التي توصل إليها التحليل وكيفية تأثير مخاطر العمل عن بعد على سلوك وأداء الموظفين.

التوصيات: تقديم مقترحات لتحسين إدارة المخاطر في بيئة العمل عن بعد وتعزيز السلوك والأداء

لدى الموظفين.

تحليل الاستبيان بهذه الطريقة يوفر فهماً عميقاً لتأثير العمل عن بعد على الموظفين، مما يساعد

على تقديم توصيات عملية للشركات الخاصة لتحسين بيئات العمل وإدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية.

١١,١ حدود الدراسة:

■ حدود مكانية: تقتصر على تطبيق الدراسة على عدد محدود من الشركات التي تعتمد العمل عن بعد في

منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

■ الحدود الزمانية: ٢٠٢٤

■ الحدود البشرية: تركّز الدراسة على الموظفين والإداريين

■ التنوع الجغرافي: إذا كانت الدراسة تركّز فقط على منطقة معينة (مثل الرياض)، فقد تكون النتائج

محدودة بتلك المنطقة ولا تنطبق على أماكن أخرى.

■ حدود البيئة التنظيمية

تفاوت السياسات بين الشركات: قد تختلف سياسات العمل عن بعد من شركة لأخرى، مما

يجعل تأثير المخاطر متفاوتاً بين الشركات. بعض الشركات قد تكون لديها استراتيجيات فعالة لإدارة

المخاطر، في حين أن شركات أخرى قد تفتقر إلى ذلك.

تأثير الثقافة التنظيمية: قد تؤثر ثقافة الشركة على سلوك الموظفين بشكل كبير، مما يعني أن

تأثير العمل عن بعد قد يختلف بين الشركات ذات الثقافات التنظيمية المختلفة.

■ حدود المتغيرات المدروسة

تعدد المتغيرات: هناك العديد من العوامل التي قد تؤثر على سلوك الموظفين (مثل الوضع

الصحي، العوامل الاجتماعية، وغيرها) والتي قد تكون صعبة القياس أو السيطرة عليها في الدراسة.

تأثير التداخل بين المتغيرات: قد يكون من الصعب تحديد التأثير المباشر لكل نوع من المخاطر على

السلوك، حيث

المتغيرات المستقبلية: سياسة العمل عن بعد والتكنولوجيا المستخدمة قد تتغير في المستقبل،

مما قد يؤثر على مدى صلاحية النتائج على المدى الطويل.

■ حدود السياق الثقافي

الاختلافات الثقافية: قد يؤثر السياق الثقافي على كيفية تفاعل الموظفين مع العمل عن بعد. ما

قد يُعتبر تحديًا في ثقافة معينة، قد لا يكون له نفس التأثير في ثقافة أخرى.

تحديد هذه الحدود يُساهم في توضيح القيود التي قد تؤثر على الدراسة ويساعد في تفسير النتائج

بشكل أكثر دقة ومنهجية.

الفصل الثاني: الاطار النظري

تمهيد:

تشهد بيئات العمل الحديثة تحولًا ملحوظًا نحو نماذج العمل عن بُعد، مما يفرض تحديات جديدة أمام المؤسسات والموظفين على حد سواء يعكس هذا التحول التأثير الكبير للتكنولوجيا على كيفية أداء الأفراد لمهامهم، حيث يمكن للموظفين الآن إنجاز أعمالهم من أي مكان، مما يسهم في زيادة مرونة العمل. ومع ذلك، تظهر مجموعة من المخاطر المرتبطة بهذا النموذج، والتي تتراوح بين القضايا النفسية والاجتماعية إلى التحديات التقنية والأمنية. (محمود، ٢٠٢١)

تستدعي هذه المخاطر دراسة دقيقة لفهم تأثيرها على الأداء والسلوك المهني للموظفين إذ تؤثر العزلة، وفقدان الروتين اليومي، وانخفاض مستوى التواصل الاجتماعي على الصحة النفسية للعاملين، مما قد ينعكس سلبًا على إنتاجيتهم، بالإضافة إلى ذلك تلعب التقنيات المستخدمة في العمل عن بُعد دورًا محوريًا في هذه الديناميكيات، حيث يمكن أن تؤدي مشكلات الاتصال والتنسيق إلى نتائج غير مرغوب فيها. من هنا تصبح الحاجة إلى فهم عميق لهذه الظواهر أمرًا ضروريًا، حيث تسعى المؤسسات إلى تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع التحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد، وتحقيق توازن بين الفوائد والمخاطر لضمان أداء عالٍ ورفاهية للموظفين. (كيوان، ٢٠٢٤)

ومن ثم يتم تحديد تقسيم هذا الاطار إلى:

المبحث الأول : مخاطر العمل عن بعد

تمهيد:

تشهد بيئات العمل الحديثة تحولاً ملحوظاً نحو نماذج العمل عن بُعد، مما يفرض تحديات جديدة أمام المؤسسات والموظفين على حد سواء يعكس هذا التحول التأثير الكبير للتكنولوجيا على كيفية أداء الأفراد لمهامهم، حيث يمكن للموظفين الآن إنجاز أعمالهم من أي مكان، مما يسهم في زيادة مرونة العمل. ومع ذلك، تظهر مجموعة من المخاطر المرتبطة بهذا النموذج، والتي تتراوح بين القضايا النفسية والاجتماعية إلى التحديات التقنية والأمنية. (على، ٢٠٢٢)

تستدعي هذه المخاطر دراسة دقيقة لفهم تأثيرها على الأداء والسلوك المهني للموظفين إذ تؤثر العزلة، وفقدان الروتين اليومي، وانخفاض مستوى التواصل الاجتماعي على الصحة النفسية للعاملين، مما قد ينعكس سلباً على إنتاجيتهم، بالإضافة إلى ذلك تلعب التقنيات المستخدمة في العمل عن بُعد دوراً محورياً في هذه الديناميكيات، حيث يمكن أن تؤدي مشكلات الاتصال والتنسيق إلى نتائج غير مرغوب فيها. تصبح الحاجة إلى فهم عميق لهذه الظواهر أمراً ضرورياً، حيث تسعى المؤسسات إلى تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع التحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد، وتحقيق توازن بين الفوائد والمخاطر لضمان أداء عالٍ ورفاهية للموظفين. (النهاوي، ٢٠٢٠)

١,١,٢ تعريف العمل عن بعد:

يُعرف العمل عن بُعد على أنه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل الهواتف الذكية والحواسيب اللوحية والمحمولة والمكتبية، للعمل الذي يُنفَّذ خارج مقر صاحب العمل.

وبعبارة أخرى يعرف العمل عن بُعد بأنه العمل المنجز بمساعدة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويتم خارج مواقع صاحب العمل ينبغي أن يتم العمل عن بُعد باتفاق طوعي بين صاحب العمل والموظف، وبالإضافة إلى الاتفاق على مكان العمل "في منزل الموظف أو في أي مكان آخر"، وساعات العمل أو الجدول

الزماني للعمل، وأدوات الاتصالات التي يتعين استخدامها، والعمل الذي يتعين إنجازه، وآليات الإشراف، والترتيبات الخاصة بالبلاغ عن العمل المنجز كتقارير أو غيرها.

لا يشمل تعريف العمل عن بُعد عادة أولئك الذين يعملون في اقتصاد الأعمال الصغيرة؛ على سبيل المثال، لا يمكن تصنيف العامل المستقل الذي يعمل بشكل أساسي من المنزل على أنه عامل عن بُعد ولكن يمكن تصنيفه كعامل من المنزل، بموجب شروط اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل. (نقدة، ٢٠٢٣)

ويعرف العمل عن بُعد في أوساط الأعمال بأنه ويمكن أن يكون العمل عن بعد في صورة وظيفة دائمة أو مؤقتة، ولا تشترط أنماط العمل عن بعد التواجد في مكان محدد، كما يعتبر العمل عن بعد نموذج لمنح العاملين حرية العمل من أي مكان دون التقيد بمقر الشركة، ويناسب عادة الشركات التقنية وغيرها من مجالات العمل الرقمية، التي تحتاج إلى حضور الموظف ذاتيًا إلى مقر الشركة كالبرمجة، والتصميم، وكتابة المحتوى، والتسويق، والإدارة وخدمة العملاء عبر الإنترنت ويستلزم العمل عن بُعد أن يؤدي في مكان ما بعيداً عن المكتب سواء بدلا الانتقال يكون إلكترونيا من أكانت طبيعة العمل دوام كلي أو دوام جزئي أو في أيام معينة، والاتصال عادة إليه شخصيا.

تستخدم مصطلحات متعددة لوصف أنماط العمل التي تُنجز خارج بيئة العمل التقليدية، مثل "العمل عن بُعد" و"العمل من المنزل" و"مكان العمل المرن" و"العمل الإلكتروني" و"العمل الافتراضي" و"العمل المتنقل"، وتشير هذه المصطلحات إلى نماذج عمل تسمح للموظفين بأداء مهامهم من مواقع خارجية، ما يمنحهم مرونة أكبر في مكان وزمان أداء العمل، تعتمد المؤسسات على ترتيبات العمل عن بُعد بشكل متزايد، سواء بدوام جزئي أو كامل، وتحدد أنواع هذه الترتيبات وفقًا لاحتياجات العمل ومتطلباته. (العمارتى، ٢٠٢٢)

ورغم التشابه الظاهري يختلف مفهوم العمل عن بُعد عن مفاهيم أخرى مثل العمل الإضافي، الذي ينفذه الموظفون عادةً في المنزل خارج أوقات الدوام الرسمية لإنهاء مهام معينة، كما يختلف عن مهام العمل الخارجية التي تتطلب طبيعة بعض الوظائف إنجازها خارج مقر المؤسسة، كما في حالة المحصلين

ومن الجدير بالذكر أن العمل عن بُعد لا يزال غير مُنظم بشكل شامل في تشريعات الخدمة المدنية في العديد من الدول العربية، حيث تعتمد المؤسسات على القرارات الوزارية واللوائح التنظيمية لتحديد ترتيبات العمل عن بُعد وتوظيف موظفين جدد أو تحويل جزء من العاملين الحاليين إلى العمل عن بُعد حسب احتياجات العمل.

٢,١,٢ مخاطر العمل عن بُعد:

يمثل الأمن السيبراني تحديًا رئيسيًا في بيئة العمل عن بُعد، حيث يعتمد الموظفون في كثير من الأحيان على شبكات غير آمنة عند الوصول إلى بيانات الشركة أو تطبيقاتها، مما يجعل البيانات عرضة للتهديدات السيبرانية مثل هجمات الاختراق وسرقة البيانات، يعدّ ضعف بروتوكولات التشفير وانخفاض مستوى التحكم المؤسسي في الشبكات الشخصية أحد أبرز العوامل التي تزيد من خطر الوصول غير المصرح به للمعلومات الحساسة، مما يستوجب وضع سياسات صارمة وتعزيز الوعي الأمني بين الموظفين لحماية المعلومات. (لاكروا، ٢٠٢٠)

تشير الدراسات إلى أن العمل عن بُعد قد يؤثر سلبيًا على قدرة الموظفين على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث يصبح من الصعب وضع حدود واضحة بين الأنشطة المهنية والشخصية ويمكن أن يتسبب هذا التداخل في زيادة ساعات العمل اليومية والإجهاد، مما ينعكس على الصحة النفسية والبدنية للموظف، ويؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا الشخصي والمهنية، وتوصي الأبحاث بوضع جداول عمل مرنة وتخصيص مساحات عمل منفصلة داخل المنزل للمساعدة في تقليل هذا التأثير.

العمل عن بُعد قد يؤدي إلى تقليص التفاعل الاجتماعي، حيث يتلاشى الاتصال الشخصي المباشر بين الموظفين، مما قد يؤدي إلى شعور البعض بالعزلة، وقد أظهرت الأبحاث أن نقص التفاعل وجهًا لوجه يمكن أن يؤثر على ديناميكية فرق العمل ويضعف التواصل غير الرسمي، مما يؤثر بدوره على مستوى التعاون والإنتاجية، لهذا يتم تشجيع الشركات على اعتماد وسائل تواصل تفاعلية ودورية، وتوفير منصات افتراضية لتعزيز التفاعل الاجتماعي بين الموظفين. (الطريبات، ٢٠٢٤)

كما قد يواجه الموظفون تحديات تتعلق بالأداء والإنتاجية في بيئة العمل عن بُعد، مثل التشتت في المنزل أو قلة الوصول إلى الموارد الفنية الداعمة، تشير الأبحاث إلى أن العمل من المنزل قد يؤدي إلى تقليل الكفاءة بسبب ضعف المراقبة المباشرة وصعوبة الوصول إلى التدريب والدعم الفوري وللتغلب على هذا التحدي، يمكن للشركات اعتماد أدوات وبرامج لإدارة الأداء عن بُعد وتوفير دعم تقني مستمر للموظفين.

٣,١,٢ فوائد العمل عن بعد:

هناك بعض الموظفون سواء الجدد أو القدامى، يرغبون في العمل عن بُعد للاستفادة من مميزاته المتعددة، ولكن يتعين عليهم مراعاة سلبيات هذا الاتجاه جنبًا إلى جنب مع إيجابيات، فمن إيجابيات العمل عن بُعد أنه يتيح زيادة الإنتاجية وتقليل الوقت المهدور في التنقل، مما يؤدي إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتوفير التكاليف وتعزيز التنوع في الفريق

العمل عن بُعد يتيح مجموعة من الفوائد التي تعود بالنفع على كل من الموظفين والشركات، وقد أثبتت الدراسات أن هذه المزايا تؤثر إيجابًا على الأداء والرضا الوظيفي، وتتمثل أهم هذه الإيجابيات فيما يلي: (ثابت، ٢٠٢٢)

• زيادة الإنتاجية :

تظهر الأبحاث أن الموظفين الذين يعملون من المنزل غالبًا ما يحققون معدلات إنتاجية أعلى من أقرانهم في المكتب، حيث توفر بيئة العمل المنزلية مرونة أكبر وتقلل من عوامل التشتت مثل الاجتماعات الفورية والتدخلات المتكررة، كما أن القدرة على تنظيم جدول العمل حسب الظروف الشخصية تساهم في تعزيز التركيز وإتمام المهام بشكل أسرع.

• خفض التكاليف التشغيلية:

يساهم العمل عن بُعد في خفض التكاليف التشغيلية للمؤسسات، حيث يقل الاعتماد على المرافق المكتبية والنفقات المرتبطة بها، مثل فواتير الكهرباء، وإيجار المساحات، وتكاليف الصيانة، كما

يمكن للشركات تقليل ميزانية التجهيزات المكتبية وتخصيص المزيد من الموارد لتطوير التكنولوجيا والبنية التحتية الرقمية التي تدعم العمل عن بُعد. (الطريبات، ٢٠٢١)

- المرونة في إدارة الوقت :

يتيح العمل عن بُعد مرونة أكبر للموظفين في إدارة وقتهم، مما يسمح لهم بتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية هذا التوازن يمكن أن يقلل من مستويات التوتر والإجهاد، ويسهم في تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين، كما أن المرونة في تحديد أوقات العمل قد تساعد في تلبية احتياجات العمل بشكل أفضل، حيث يستطيع الموظفون تعديل ساعاتهم وفقًا لأهدافهم ومهامهم اليومية.

- الوصول إلى مجموعة مواهب أوسع :

يمكن للشركات التي تتبنى العمل عن بُعد الوصول إلى مجموعة مواهب أكبر على الصعيدين المحلي والعالمي، حيث تصبح القيود الجغرافية أقل تأثيرًا في اختيار الموظفين، وهذا يمنح الشركات ميزة تنافسية، حيث تستطيع اختيار أفضل المواهب دون التقيد بمكان الإقامة، مما يعزز الابتكار وتنوع الخبرات في بيئة العمل.

- التقليل من البصمة الكربونية:

من خلال العمل عن بُعد، يمكن للشركات والموظفين المساهمة في الحفاظ على البيئة عن طريق تقليل استخدام وسائل النقل اليومية، مما يساهم في تقليل انبعاثات الكربون هذا التأثير الإيجابي على البيئة يتماشى مع المبادرات المستدامة، ويعزز الصورة العامة للشركة كجهة داعمة للممارسات البيئية المسؤولة. (كيم، ٢٠٢٢)

- تحسين الرضا الوظيفي والولاء:

تشير الدراسات إلى أن توفير خيار العمل عن بُعد يرتبط بزيادة مستوى الرضا الوظيفي والولاء للشركة حيث يشعر الموظفون بالثقة والاحترام عندما تتاح لهم الفرصة للعمل من أي مكان يناسبهم، مما يزيد من التزامهم تجاه أهداف المؤسسة ويسهم في تقليل معدل دوران الموظفين.

باختصار، يمثل العمل عن بُعد نموذجًا فعالًا ومرنًا للعمل يمكن أن يسهم في تحقيق أهداف الموظفين والشركات على حد سواء، ويساهم في إيجاد بيئة عمل مستدامة وذات إنتاجية عالية. (كيوان، ٢٠٢٤)

٤,١,٢ سلبيات العمل عن بعد:

العمل عن بُعد، رغم فوائده المتعددة، يحمل مجموعة من السلبيات التي قد تؤثر على تجربة العمل للموظفين والشركات على حد سواء وتتمثل أهم هذه السلبيات فيما يلي: (محمود، ٢٠٢١)

● انخفاض التفاعل الاجتماعي والعزلة :

إحدى أكبر التحديات التي يواجهها الموظفون في العمل عن بُعد هي العزلة الاجتماعية التي تنتج عن قلة التواصل وجهاً لوجه مع زملاء العمل، يمكن أن يؤدي نقص هذا التفاعل إلى شعور الموظفين بالعزلة والوحدة، مما يؤثر سلبيًا على صحتهم النفسية، ويقلل من مستوى الدعم الاجتماعي الذي يوفره المكتب عادةً التواصل الافتراضي لا يعوّض دائمًا التفاعل المباشر، وقد يعاني البعض من صعوبة في بناء علاقات قوية مع الزملاء والمشرفين.

● صعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية :

يجد الكثير من الموظفين صعوبة في وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية عندما يعملون من المنزل العمل من نفس المساحة التي يقضون فيها أوقاتهم الشخصية قد يجعلهم يشعرون بأنهم دائمًا "في العمل"، مما يؤدي إلى زيادة ساعات العمل اليومية ويجعل من الصعب عليهم الاسترخاء أو قضاء

وقت بجودة عالية مع عائلاتهم هذا التداخل المستمر قد يسبب مستويات أعلى من التوتر والإرهاق).
(العمارتى، ٢٠٢٢)

- **التحديات التقنية :**

العمل عن بُعد يعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا، وأي انقطاع في اتصال الإنترنت أو مشاكل في الأجهزة يمكن أن يؤثر بشكل كبير على سير العمل، قد يواجه الموظفون مشكلات فنية تحتاج إلى دعم فوري، وقد يكون حلها عن بُعد بطيئاً أو غير متاح بسهولة، مما يؤثر على الإنتاجية ويسبب تأخيراً في إتمام المهام، كما أن بعض الموظفين قد لا يمتلكون الكفاءة التقنية اللازمة للتعامل مع هذه المشكلات، مما يزيد من اعتمادهم على الدعم الفني.

- **ضعف المراقبة والإشراف:**

في بيئة العمل عن بُعد، يصبح الإشراف المباشر والتوجيه الفوري من قبل المديرين أقل فعالية، مما قد يجعل من الصعب مراقبة أداء الموظفين وتقديم الدعم اللازم لهم عند الحاجة هذا الضعف في الإشراف المباشر قد يؤثر سلباً على جودة العمل، وقد يؤدي إلى نقص في التحفيز للموظفين الذين يعتمدون على المتابعة الفورية لتوجيههم، كما يمكن أن يؤثر على ديناميكية الفرق ويزيد من صعوبة التنسيق بين الأعضاء). (النباوى، ٢٠٢٠)

- **التحديات المتعلقة بالأمان والخصوصية :**

يعد الأمن السيبراني من المخاطر الأساسية المرتبطة بالعمل عن بُعد، حيث يمكن أن يؤدي استخدام شبكات الإنترنت العامة أو الشخصية غير الآمنة إلى زيادة احتمالية الهجمات الإلكترونية وسرقة البيانات الحساسة، كما أن الموظفين قد يقومون بتخزين بيانات الشركة على أجهزتهم الشخصية، مما يزيد من خطر الوصول غير المصرح به للبيانات المؤسسية، ولتجنب هذه المخاطر، تحتاج الشركات إلى استثمار إضافي في تطبيق سياسات أمان قوية وتوفير التدريب اللازم للموظفين.

- التفاوت في تجربة العمل :

لا يمتلك جميع الموظفين نفس ظروف العمل في المنزل، فبعضهم قد يعاني من عدم وجود مساحة مناسبة للعمل أو قد يفتقر إلى بيئة هادئة وخالية من التشتتات هذا التفاوت قد يؤثر على جودة العمل وإنتاجية الموظفين، حيث يجد البعض صعوبة في التركيز وأداء المهام بفعالية .

رغم أن العمل عن بُعد يوفر مرونة وفوائد ملحوظة، فإنه يحمل أيضاً تحديات قد تؤثر على تجربة العمل، وتستدعي من الشركات تطبيق استراتيجيات متوازنة لدعم موظفيها في مواجهة هذه التحديات. (نجدة، ٢٠٢٣)

المبحث الثاني أداء وسلوك الموظفين

تمهيد:

يسهم أداء وسلوك الموظفين في تحقيق أهداف المؤسسات وتعزيز بيئة العمل الإيجابية، حيث يمثل الأداء مدى قدرة الموظف على تنفيذ مهامه بكفاءة وفعالية، في حين يُعبر السلوك عن الطريقة التي يتفاعل بها الموظف مع زملائه وبيئة العمل. وقد أصبح فهم وتحليل هذين الجانبين ضروريًا، حيث تسعى المؤسسات إلى تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والاستقرار الوظيفي، كما يُعتبر تحسين أداء الموظفين وسلوكهم أحد أهم الأولويات، خاصة في بيئات العمل الحديثة التي تتسم بالتغيرات السريعة والتحديات المتعددة. (أجعون، ٢٠١٨)

إذ يؤثر أداء الموظفين وسلوكهم بشكل مباشر على جودة العمل، ومدى رضا العملاء، واستمرارية تطور المؤسسة، ويعدّ بناء ثقافة عمل تركز على تحقيق التميز وتحفيز الموظفين عاملاً حاسماً لتحقيق النجاح المؤسسي بناءً على ذلك، يتم تطوير استراتيجيات متنوعة لإدارة الأداء وتعزيز السلوك الإيجابي بين الموظفين، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة والإنتاجية ودعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

١,٢,٢ تعريف أداء وسلوك الموظف:

أداء الموظف هو تعبير عن مستوى الإنتاجية والإنجازات التي يحققها الفرد أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية وفقاً للمعايير والإجراءات التي تضعها المؤسسة، يمثل الأداء قدرة الموظف على تحويل المهام اليومية إلى نتائج ملموسة تسهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة وتعكس رؤيتها، ويشمل الأداء جوانب متعددة، منها جودة العمل ودقته، وسرعة الإنجاز، والقدرة على حل المشكلات، والمرونة في التعامل مع التحديات أداء الموظف ليس مجرد عملية إتمام للمهام، بل هو مؤشر على فعالية الفرد وكفاءته في استغلال الموارد والوقت لتحقيق أفضل النتائج، يعكس أداء الموظف مدى التزامه واستعداداته للبدل والعطاء لتحقيق توقعات المؤسسة وتجاوزها أحياناً. (أبو الراغبين، ٢٠١٧)

كما يُعتبر أداء الموظف تراكمًا للجهود المستمرة التي يبذلها، ويُظهر مستوى إتقانه وقدرته على تقديم عمل ذو جودة عالية وملتزم بتوقعيات محددة، ولهذا تحرص المؤسسات على تقييم أداء موظفيها بطرق دقيقة، وذلك باستخدام أدوات ومؤشرات تتيح لها فهم النقاط القوية وتحديد مجالات التحسين، بهدف تعزيز الأداء المستدام للموظفين ودعم تحقيق أهداف المؤسسة طويلة الأجل.

بينما يعرف سلوك الموظف على أنه مجمل التصرفات والتفاعلات التي يظهرها الموظف أثناء القيام بمهامه اليومية، وهو عنصر أساسي يساهم في تشكيل بيئة العمل وثقافة المؤسسة حيث يشمل السلوك الوظيفي الطريقة التي يتواصل بها الموظف مع زملائه والمشرفين والعملاء، ومدى التزامه بالقواعد والأخلاقيات المؤسسية، ومستوى احترامه للسياسات والإجراءات التنظيمية، كما يُعد سلوك الموظف تعبيرًا عن مواقفه واتجاهاته، ويشمل مجموعة من العناصر مثل التزامه بالمسؤولية، وانضباطه في العمل، وقدرته على العمل بروح الفريق، والمبادرة في تقديم الأفكار والحلول. (العميري، ٢٠٢١)

يعكس سلوك الموظف مدى اندماجه مع ثقافة العمل ومواءمته مع قيم المؤسسة، ويؤثر بشكل كبير على مستوى التعاون والتفاعل بين الأفراد في بيئة العمل، السلوك الوظيفي ليس مجرد تصرفات عشوائية؛ بل هو انعكاس للوعي المهني والرغبة في تحقيق بيئة عمل إيجابية تدعم أهداف المؤسسة، وتحفز على تحسين أداء الفريق ككل، لهذا تعتبر المؤسسات سلوك الموظف معيارًا حاسمًا، إذ إن التزام الموظف بسلوك إيجابي يساهم في تحسين الأداء العام ويساعد في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تعزيز الروح المعنوية والإنتاجية بين أفراد الفريق.

٢,٢,٢ أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تصنيفه إلى عدة أنواع بناءً على معايير مختلفة، مما يساعد المؤسسات في تقييم كفاءة وفعالية الأفراد بشكل أفضل، وتتمثل أهم هذه الأنواع فيما يلي: (الفرداغي، ٢٠٢٣)

١. الأداء الفردي:

يُشير الأداء الفردي إلى مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف بشكل مستقل، يتضمن ذلك مدى كفاءة الموظف في تنفيذ مهامه اليومية، والالتزام بالجودة، والقدرة على تحقيق الأهداف المحددة يعتمد الأداء الفردي على مهارات الموظف، وخبراته، وقدرته على حل المشكلات، يعد الأداء الفردي أمرًا حيويًا لأنه يعكس قدرة الموظف على العمل دون إشراف مباشر ويؤثر بشكل مباشر على نتائج الفريق والمشروع.

٢. الأداء الجماعي:

يتعلق الأداء الجماعي بمدى نجاح الفريق في تحقيق أهدافه ككل، يتطلب هذا النوع من الأداء التنسيق والتعاون بين أعضاء الفريق، ويعتمد على فعالية التواصل والتفاعل بينهم، الأداء الجماعي يُعتبر مؤشراً على قدرة المجموعة على العمل معاً لتحقيق نتائج مشتركة، ويعكس مدى التفاعل الإيجابي بين الأعضاء وقدرتهم على تقسيم المهام والاستفادة من نقاط القوة الفردية لتحقيق النجاح الجماعي. (محمود، ٢٠٢١)

٣. الأداء الوظيفي:

هذا النوع يركز على كيفية تنفيذ الموظف لوظيفته بناءً على المعايير المحددة مسبقاً، يشمل الأداء الوظيفي تقييم مدى قدرة الموظف على الالتزام بالسياسات والإجراءات الداخلية، وكذلك مقياس فعالية الأداء في تنفيذ المسؤوليات اليومية حيث يشمل الأداء الوظيفي أيضاً تقييم مدى جودة العمل المنجز والتوقيت المحدد لإكمال المهام.

٤. الأداء المعتمد على النتائج:

يركز هذا النوع من الأداء على النتائج النهائية التي يحققها الموظف، بدلاً من التركيز على العملية أو الطريقة التي تم بها تنفيذ العمل، يُعتبر الأداء المعتمد على النتائج مؤشراً حيويًا لمدى قدرة الموظف على

تحقيق الأهداف المحددة وتحقيق نتائج إيجابية تعود بالفائدة على المؤسسة، يعكس هذا النوع من الأداء قدرة الموظف على العمل بفعالية واستغلال الموارد المتاحة بشكل جيد. (على، ٢٠٢٢)

٥. الأداء القائم على السلوك:

يتم تقييم هذا النوع من الأداء بناءً على سلوكيات الموظف وتفاعلاته في بيئة العمل، يشمل ذلك الالتزام بالقيم المؤسسية، والاحترام المتبادل بين الزملاء، وقدرة الموظف على العمل في فريق يعكس الأداء القائم على السلوك مدى قدرة الموظف على الحفاظ على بيئة عمل إيجابية وداعمة، كما يتناول مدى التزام الموظف بتطوير مهاراته الشخصية والتفاعل بفعالية مع الآخرين.

٦. الأداء المبتكر:

هذا النوع من الأداء يتعلق بقدرة الموظف على التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة لمشكلات العمل، يُعتبر الأداء المبتكر أساسيًا في بيئات العمل الديناميكية، حيث يساهم في تحسين العمليات وزيادة الكفاءة، يُشجع هذا النوع من الأداء على تطوير ثقافة الابتكار داخل المؤسسة، ويعزز القدرة التنافسية. (العمارتى، ٢٠٢١)

٧. الأداء التكيفي:

يرتبط الأداء التكيفي بقدرة الموظف على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل، مثل التحولات التكنولوجية أو التغيرات في الهيكل التنظيمي، يتطلب الأداء التكيفي مرونة فكرية وقدرة على التعلم السريع، حيث يتعين على الموظف التعامل مع الظروف الجديدة وتحقيق الأداء المطلوب حتى في ظل التغيرات.

تُعتبر أنواع الأداء المختلفة للموظفين جوانب أساسية لفهم كيفية مساهمة كل فرد في نجاح المؤسسة من خلال تقييم هذه الأنواع، يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء وتعزيز فعالية الفرق، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية العامة. (أجعون، ٢٠١٨)

٣,٢,٢ أثر مخاطر العمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين:

يُعد العمل عن بُعد خيارًا شائعًا في العصر الحديث، ولكنه يحمل مجموعة من المخاطر التي قد تؤثر سلبًا على أداء وسلوك الموظفين في هذا السياق، وتتمثل أهم هذه الآثار فيما يلي: (العميري، ٢٠٢١)

يمكن أن يؤدي العمل عن بُعد إلى شعور الموظفين بالعزلة الاجتماعية، حيث يقلل من فرص التواصل المباشر مع الزملاء هذه العزلة قد تؤثر سلبًا على السلوك الاجتماعي للموظف، مما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى التعاون والشعور بالانتماء إذا لم يشعر الموظف بالاتصال مع فريقه، فقد يؤثر ذلك على دوافعه، مما ينعكس سلبًا على أدائه الفردي والجماعي.

تؤدي المخاطر المرتبطة بدمج العمل والحياة الشخصية إلى ارتفاع مستويات الضغط والتوتر عندما لا يكون هناك فصل واضح بين العمل والحياة، قد يجد الموظفون صعوبة في التركيز على مهامهم هذا الضغط قد يؤدي إلى تراجع الأداء والإنتاجية، حيث يمكن أن يؤدي الانشغال بالمسؤوليات المنزلية أو الضغوط الشخصية إلى عدم القدرة على التركيز الكامل على المهام الوظيفية.

المشاكل التقنية مثل ضعف الاتصال بالإنترنت أو الأعطال في الأجهزة يمكن أن تعيق سير العمل وتؤثر على الأداء إذا كان الموظف يعاني من مشاكل تقنية متكررة، فقد يشعر بالإحباط والارتباك، مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء العام هذا النوع من الضغوط يمكن أن يؤثر أيضًا على سلوك الموظف، مما يجعله أقل تعاونًا مع الزملاء وأقل استعدادًا للمشاركة في الأنشطة الجماعية.

في بيئات العمل عن بُعد يكون الإشراف المباشر أقل فعالية، مما قد يؤدي إلى نقص في التوجيه والدعم اللازمين هذا الافتقار إلى التوجيه يمكن أن يسبب ارتباكًا لدى الموظفين حول توقعات الأداء، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، كذلك قد يؤدي عدم وجود إشراف فعال إلى شعور الموظف بالضياع وعدم التوجيه، مما يمكن أن يؤثر على سلوكه المهني. (محمود، ٢٠٢١)

قد يجد الموظفون صعوبة في الشعور بالتحفيز عندما يكونون بعيدين عن البيئة التقليدية للعمل
عدم وجود مكافآت مرئية أو تقدير فوري للجهود يمكن أن يؤثر سلبيًا على دوافعهم الموظف الذي لا يشعر
بالتقدير قد يصبح أقل التزامًا بأداء مهامه بشكل جيد، مما يؤدي إلى تراجع جودة العمل.

تؤثر مخاطر العمل عن بُعد بشكل كبير على الصحة النفسية للموظفين، حيث يمكن أن تؤدي
إلى مستويات مرتفعة من القلق والاكتئاب هذه المشاعر السلبية يمكن أن تؤثر على الأداء والتركيز، مما
ينعكس على جودة العمل عندما يواجه الموظف ضغوطًا نفسية، قد يتدهور سلوكه الوظيفي، مما يؤدي
إلى انخفاض مستوى التعاون والإنتاجية.

بينما يمكن أن توفر بيئة العمل عن بُعد مرونة، فإن عدم وجود هيكل واضح يمكن أن يؤدي إلى
عدم التركيز والافتقار إلى التنظيم، قد يشعر بعض الموظفين بأنهم غير قادرين على إدارة وقتهم بشكل
فعال، مما يؤدي إلى تفشي سلوكيات سلبية مثل التسويف هذا السلوك قد يؤثر على الأداء العام ويجعل
من الصعب تحقيق الأهداف المرجوة.

تتعدد المخاطر المرتبطة بالعمل عن بُعد، وتأثيراتها على أداء وسلوك الموظفين واضحة، يتطلب
الأمر من المؤسسات تبني استراتيجيات فعالة لمعالجة هذه المخاطر وتعزيز بيئة العمل، من خلال توفير
الدعم اللازم، وتحسين التقنيات المستخدمة، وتقديم برامج لتعزيز التفاعل الاجتماعي، مما يساهم في
تحسين أداء الموظفين وتعزيز سلوكهم الإيجابي.

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة

مقدمة

يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية وذلك من خلال التعرف على منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة ومصادر جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وحساب الصدق والثبات لأداة الدراسة

١,٣ منهجية البحث:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف تأثير مخاطر العمل عن بُعد على أداء وسلوك الموظفين: بالتطبيق على شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

٢,٣ مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة من خلال نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة ٤٦٤ فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان.

٣,٣ مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على تأثير مخاطر العمل عن بُعد على أداء وسلوك الموظفين: بالتطبيق على شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية بالمملكة العربية السعودية.

٤,٣ أداة الدراسة

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، العمر، الدرجة العلمية- عدد سنوات الخبرة - المسمى الوظيفي.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع ويتضمن محورين تناول الأول منهما المتغير المستقل "مخاطر العمل عن بعد" واشتمل على ٩ عبارات ويتناول المحور الثاني أداء وسلوك الموظفين بأبعاده (الالتزام الوظيفي، إدارة الوقت، التفاعل مع فريق العمل) واشتمل على ٩ عبارات

وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من دائماً (٥)، غالباً (٤)، أحياناً (٣)، نادراً (٢)، أبداً (١) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

وقد قامت الدراسة بتقسيم اتجاه موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات محاور الدراسة إلى

مستويات من خلال تطبيق ما يلي:

- مدي المقياس = أعلى رقم في المقياس (٥) - أقل رقم في المقياس (١) = ٤
- مدي المستوي = مدي المقياس / عدد المستويات (٥) = ٠,٨٠

جدول (١) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة

الدرجة	المستوي
١ - ١,٧٩	منخفضة جدا
١,٨٠ - ٢,٥٩	منخفضة
٢,٦٠ - ٣,٣٩	متوسطة
٣,٤٠ - ٤,١٩	مرتفعة
٤,٢٠ - ٥,٠٠	مرتفعة جدا

٥,٣ الأساليب الإحصائية:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية

للعلوم الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية لعينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات لعينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات لعينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.
- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى ثبات أداة الدراسة.
- الانحدار البسيط: لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

○ ارتباط بيرسون: للتعرف على العلاقات بين المتغيرات وقياس صدق أداة الدراسة

٦,٣ صدق أداة الدراسة

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة وجاءت النتائج كما يلي:

❖ المحور الأول: مخاطر العمل عن بعد

جدول (٢) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
١	العمل عن بعد يمكن أن يساعد في اختراق الأجهزة الشخصية نتيجة ضعف إجراءات الحماية	0.701**	.,.,.,.
٢	العمل عن بعد يساهم في إمكانية اختراق أنظمة الشركة وقواعد بياناتها بطرق غير مشروعة	0.725**	.,.,.,.
٣	يؤدي العمل عن بعد إلى إمكانية تسريب المعلومات السرية للشركة بسبب الاختراقات الأمنية	0.635**	.,.,.,.
٤	يزيد استخدام العمل عن بعد من العبء على الموظفين	0.723**	.,.,.,.
٥	قد يؤدي العمل عن بعد إلى حدوث ثغرات أمنية عند استخدام شبكات غير آمنة لأغراض العمل	0.621**	.,.,.,.
٦	يزيد استخدام العمل عن بعد من العبء على الشركة	0.766**	.,.,.,.

٧	فقدان وضياع الأجهزة الشخصية أثناء العمل عن بعد يؤدي الى حدوث الكثير من المشكلات	0.484**	٠,٠٠٠
٨	العمل عن بعد يزيد من احتمالية تعرض الشركات لهجمات القرصنة	0.686**	٠,٠٠٠
٩	العمل عن بعد يمكن ان يقلل من مستوى الخصوصية للموظفين في منازلهم	0.643**	٠,٠٠٠

** ذات دلالة احصائية عند ٠,٠١

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور مخاطر العمل عن بعد كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهذا يعني أن عبارات محور مخاطر العمل عن بعد تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

❖ المحور الثاني: أداء وسلوك الموظفين

جدول (٣) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني

م	العبرة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
الالتزام الوظيفي			
١	تنتشر ثقافة الالتزام والانضباط بين العاملين	0.632**	٠,٠٠٠
٢	يتقدم العاملون بمقترحات من أجل تطوير وتنظيم سير العمل	0.652**	٠,٠٠٠
٣	أشعر بالولاء والانتماء لمكان عملي	0.708**	٠,٠٠٠
إدارة الوقت			

٤	أقسام المهام بحيث يتم تنظيم الوقت وتحقيق الإدارة الفعالة للوقت.	0.576**	٠,٠٠٠
٥	أضع مواعيد لإنهاء الأعمال لأن ذلك من أفضل الطرق التي تزيد فاعلية إدارة الوقت.	0.617**	٠,٠٠٠
٦	أعمل على تقليل الوقت المخصص للأعمال الروتينية، بحيث يتوفر وقتاً أكثر لأداء المهام الأكثر أهمية	0.656**	٠,٠٠٠
التفاعل مع فريق العمل			
٧	تعمل الشركة على تكوين فرق عمل من الموظفين عند وجود مهام محددة مطلوب تنفيذها يشترك فيها كافة الأقسام	0.767**	٠,٠٠٠
٨	هناك مستوى مرتفع من التعاون والعمل الجماعي بين أعضاء فريق العمل	0.557**	٠,٠٠٠
٩	أتلقي كافة الدعم والموارد التي اطلبها لتحسين أداء فريق العمل	0.669**	٠,٠٠٠

** ذات دلالة احصائية عند ٠,٠١

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور أداء وسلوك الموظفين كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهذا يعني أن عبارات محور أداء وسلوك الموظفين تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

٧,٣ ثبات أداة الدراسة:

جدول (٤) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
مخاطر العمل عن بعد	0.839	٩
أداء وسلوك الموظفين	0.825	٩
إجمالي استمارة الاستبيان	0.905	١٨

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha أكبر من ٠,٧، لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

الفصل الرابع: تحليل النتائج

مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان والتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحليل محاور الدراسة واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات للدراسة.

١,٤ أولاً: خصائص عينة الدراسة

جدول (٥) توزيع عينة الدراسة وفقاً لخصائصها

الخاصية	الفئات	العدد	%
النوع	ذكر	301	64.9
	أنثى	163	35.1
العمر	أقل من ٢٥ سنة	115	24.8
	من ٢٥ الى أقل من ٣٥ سنة	213	45.9
	من ٣٥ الى أقل من ٤٥ سنة	78	16.8
	٤٥ سنة فأكثر	58	12.5
الدرجة العلمية	ثانوي	90	19.4
	بكالوريوس	229	49.4
	ماجستير	115	24.8
	دكتوراه	30	6.5
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	107	23.1
	من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات	179	38.6

21.8	101	من ١٠ سنوات الى اقل من ١٥ سنة	
16.6	77	١٥ سنة فأكثر	
25.2	117	مدير	المسمى الوظيفي
31.5	146	رئيس قسم	
43.3	201	موظف	

٢,٤ ثانيا: تحليل استمارة الاستبيان

لتحليل استمارة الاستبيان تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات كل

محور وللمحور ككل وجاءت النتائج كما يلي:

❖ المحور الأول: مخاطر العمل عن بعد

جدول (٦) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات مخاطر

العمل عن بعد

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
العمل عن بعد يمكن أن يساعد في اختراق الأجهزة الشخصية نتيجة ضعف إجراءات الحماية	4.194	0.921	2	مرتفع
العمل عن بعد يساهم في إمكانية اختراق أنظمة الشركة وقواعد بياناتها بطرق غير مشروعة	4.060	0.803	6	مرتفع

مرتفع	4	0.858	4.119	يؤدي العمل عن بعد إلى إمكانية تسريب المعلومات السرية للشركة بسبب الاختراقات الأمنية
مرتفع	3	0.691	4.162	يزيد استخدام العمل عن بعد من العبء على الموظفين
مرتفع	7	0.713	4.054	قد يؤدي العمل عن بعد إلى حدوث ثغرات أمنية عند استخدام شبكات غير آمنة لأغراض العمل
مرتفع	8	0.770	4.024	يزيد استخدام العمل عن بعد من العبء على الشركة
مرتفع	5	0.765	4.103	فقدان وضياح الأجهزة الشخصية أثناء العمل عن بعد يؤدي إلى حدوث الكثير من المشكلات
مرتفع	9	0.916	3.892	العمل عن بعد يزيد من احتمالية تعرض الشركات لهجمات القرصنة
مرتفع جدا	1	0.632	4.276	العمل عن بعد يمكن ان يقلل من مستوى الخصوصية للموظفين في منازلهم
مرتفع		0.785	٤,٠٩٨	المتوسط

تم ترتيب عبارات مخاطر العمل عن بعد من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (العمل عن بعد يمكن ان يقلل من مستوى الخصوصية للموظفين في منازلهم) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.276 وانحراف معياري ٠,٦٣٢ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (العمل عن بعد يزيد من احتمالية تعرض الشركات لهجمات القرصنة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة ٣,٨٩٢ وانحراف معياري ٠,٩١٦ وبدرجة موافقة مرتفعة وعند

دراسة عبارات مخاطر العمل عن بعد تبين أن عبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع جدا وثمانية عبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يتبين ارتفاع مستوي مخاطر العمل عن بعد في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٩٨ بانحراف معياري ٠,٧٨٥.

❖ المحور الثاني: أداء وسلوك الموظفين

١- الالتزام الوظيفي

جدول (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الالتزام

الوظيفي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تنتشر ثقافة الالتزام والانضباط بين العاملين	4.244	0.598	3	مرتفع جدا
يتقدم العاملون بمقترحات من أجل تطوير وتنظيم سير العمل	4.267	0.697	2	مرتفع جدا
أشعر بالولاء والانتماء لمكان عملي	4.313	0.701	1	مرتفع جدا
المتوسط	4.274	0.665		مرتفع جدا

تم ترتيب عبارات الالتزام الوظيفي من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (أشعر بالولاء والانتماء لمكان عملي) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة ٤,٣١٣ وانحراف معياري ٠,٧٠١ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تنتشر ثقافة الالتزام والانضباط بين العاملين) هي أقل العبارات أهمية بقيمة ٤,٢٤٤ وانحراف معياري ٠,٥٩٨ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا وعند دراسة عبارات الالتزام الوظيفي تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة

المرتفع جدا ما يوضح وجود مستوى مرتفع جدا من الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٢٧٤ بانحراف معياري ٠,٦٦٥.

٢- إدارة الوقت

جدول (٨) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة على عبارات إدارة

الوقت

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
أقسم المهام بحيث يتم تنظيم الوقت وتحقيق الإدارة الفعالة للوقت.	4.231	0.770	٣	مرتفع جدا
أضع مواعيد لإنهاء الأعمال لأن ذلك من أفضل الطرق التي تزيد فاعلية إدارة الوقت.	4.371	0.566	١	مرتفع جدا
أعمل على تقليل الوقت المخصص للأعمال الروتينية، بحيث يتوفر وقتاً أكثر لأداء المهام الأكثر أهمية	4.332	0.715	٢	مرتفع جدا
المتوسط	4.311	0.684		مرتفع جدا

تم ترتيب عبارات إدارة الوقت من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (أضع مواعيد لإنهاء الأعمال لأن ذلك من أفضل الطرق التي تزيد فاعلية إدارة الوقت.) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة ٤,٣٧١ وانحراف معياري ٠,٥٦٦ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (أقسم المهام بحيث يتم تنظيم الوقت وتحقيق الإدارة الفعالة للوقت) هي أقل العبارات أهمية بقيمة ٤,٢٣١ وانحراف معياري ٠,٧٧٠ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا وعند دراسة عبارات إدارة الوقت تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا ما يوضح وجود مستوى مرتفع

جدا من إدارة الوقت لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٣١١ بانحراف معياري ٠,٦٨٤

٣- التفاعل مع فريق العمل

جدول (٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التفاعل

مع فريق العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تعمل الشركة على تكوين فرق عمل من الموظفين عند وجود مهام محددة مطلوب تنفيذها يشترك فيها كافة الأقسام	4.418	0.635	1	مرتفع جدا
هناك مستوى مرتفع من التعاون والعمل الجماعي بين أعضاء فريق العمل	4.192	0.755	3	مرتفع
أتلقي كافة الدعم والموارد التي اطلبها لتحسين أداء فريق العمل	4.289	0.646	2	مرتفع جدا
المتوسط	4.300	0.679		مرتفع جدا

تم ترتيب عبارات التفاعل مع فريق العمل من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تعمل الشركة على تكوين فرق عمل من الموظفين عند وجود مهام محددة مطلوب تنفيذها يشترك فيها كافة الأقسام) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة ٤,٤١٨ وانحراف معياري ٠,٦٣٥ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (هناك مستوى مرتفع من التعاون والعمل الجماعي بين أعضاء فريق العمل) هي أقل العبارات أهمية بقيمة ٤,١٩٢ وانحراف معياري ٠,٧٥٥ وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات التفاعل مع فريق العمل تبين أن عبارتين في مستوى

الموافقة المرتفع جدا وعبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع ما يوضح وجود مستوى مرتفع جدا من التفاعل مع فريق العمل لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٣٠٠ بانحراف معياري ٠,٦٧٩

مما سبق يتبين وجود مستوى مرتفع جدا من أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٢٩٥ بانحراف معياري ٠,٦٧٦

٣,٤ ثالثاً: اختبار فروض الدراسة

لاختبار فروض الدراسة تم استخدام معادلة الانحدار البسيط ومعامل الارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما يلي:

❖ الفرضية الرئيسية: تؤثر مخاطر العمل عن بعد بشكل سلبي على أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص

جدول (١٠) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted	
.796٠-		34٠,٦		33٠,٦	
تحليل التباين ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F
الانحدار Regression	4560.632	1	4560.632	798.657	٠,٠٠٠

		5.710	462	2638.195	Residual الباقي	
			463	7198.828	المجموع Total	
Sig T	T	Beta	الخطأ المعياري	B	النموذج	المتغير التابع
.000	16.046		.877	14.071	الثابت Constant	أداء وسلوك الموظفين
.000	28.261-	.796	.024	.667-	مخاطر العمل عن بعد	

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (١٠) وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لدور مخاطر العمل عن بعد في أداء وسلوك الموظفين حيث كانت قيمة (Sig F) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠٥ أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر العمل عن بعد وأداء وسلوك الموظفين عند مستوى معنوية ٠,٠٥. واتضح أن المتغير المستقل (مخاطر العمل عن بعد) يفسر ٧٩,٦ % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (أداء وسلوك الموظفين) وأن باقي التغيرات ترجع لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر العمل عن بعد في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١ % انخفض مستوى أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ٠,٦٦٧٪ مما يبين صحة الفرضية الرئيسية للدراسة

❖ الفرضية الفرعية الأولى: مخاطر العمل عن بعد تؤثر سلباً على التزام الموظفين وانضباطهم في أداء

المهام الوظيفية، مما يؤدي إلى تراجع الأداء العام.

جدول (١١) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الاولى

ملخص النموذج Model Summary						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted		
63.7٠-		٠,٥٤٢		٠,٥٤١		
ANOVA تحليل التباين						
النموذج		مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F
الانحدار Regression		674.021	1	674.021	٥٤٦,٨٠٣	٠,٠٠٠
الباقى Residual		569.488	462	1.233		
المجموع Total		1243.509	463			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
الالتزام الوظيفي	الثابت Constant	3.372	.407		8.277	.000
	مخاطر العمل عن بعد	-.256	.011	.736	-23.384	.000

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (١١) وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لدور مخاطر العمل عن بعد في الالتزام الوظيفي حيث كانت قيمة (Sig F) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠٥ أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر العمل عن بعد

بعد والالتزام الوظيفي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ واتضح ان المتغير المستقل (مخاطر العمل عن بعد) يفسر ٧٣,٦ % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الالتزام الوظيفي) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر العمل عن بعد في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١ % انخفض مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ٠,٢٥٣ % مما يبين صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة

❖ الفرضية الفرعية الثانية: مخاطر العمل عن بعد تؤثر سلباً على قدرة الموظفين على إدارة الوقت

جدول (١٢) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

ملخص النموذج Model Summary						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted		
٥٧٩.٠-		٠,٣٣٥		٠,٣٣٣		
تحليل التباين ANOVA						
النموذج		مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F
الانحدار Regression		396.060	1	396.060	٢٣٢,٥٤١	٠,٠٠٠
الباقى Residual		786.869	462	1.703		
المجموع Total		1182.929	463			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
إدارة الوقت	الثابت Constant	5.689	.479		11.878	.000

مخاطر العمل	-0.196	0.013	0.579	-15.249	0.000
عن بعد					

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (١٢) وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لدور مخاطر العمل عن بعد في القدرة على إدارة الوقت حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر العمل عن بعد والقدرة على إدارة الوقت عند مستوى معنوية 0.05. واتضح أن المتغير المستقل (مخاطر العمل عن بعد) يفسر ٣٣,٥ % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (القدرة على إدارة الوقت) وأن باقي التغيرات ترجع لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر العمل عن بعد في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١ % انخفض مستوى القدرة على إدارة الوقت لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١٩٦,٠٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة

❖ الفرضية الفرعية الثالثة: يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل مستويات التفاعل الاجتماعي والتعاون

بين الموظفين، مما يؤثر على سلوكياتهم في العمل الجماعي

جدول (١٣) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted	
٦٣٧.٠-		٠,٤٠٦		٠,٤٠٥	
تحليل التباين ANOVA					
النموذج	مجموع	درجات	متوسط	F	Sig F
	المربعات	الحرية Df	المربعات		

.000	٣١٥,٩٢٠	469.558	1	469.558	الانحدار Regression	
		1.486	462	686.681	Residual الباقي	
			463	1156.239	المجموع Total	
Sig T	T	Beta	الخطأ المعياري	B	النموذج	المتغير التابع
.000	11.199		.447	5.010	الثابت Constant	التفاعل مع فريق العمل
.000	17.774-	.637	.012	.214-	مخاطر العمل عن بعد	

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (١٣) وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لدور مخاطر العمل عن بعد في التفاعل مع فريق العمل حيث كانت قيمة (Sig F) = .000 وهي قيمة أقل من .05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر العمل عن بعد و التفاعل مع فريق العمل عند مستوى معنوية .05 واتضح ان المتغير المستقل (مخاطر العمل عن بعد) يفسر ٤٠,٦ % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التفاعل مع فريق العمل) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر العمل عن في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١ % انخفض مستوى التفاعل مع فريق العمل لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ٢١٤,٠ % مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

الفصل الخامس: خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات

مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل ملخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة والتي تم الحصول عليها عن طريق أداة الاستبيان المتمثلة في استمارة الاستبيان الإلكتروني واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة وكذلك يتناول الفصل مجموعة من التوصيات التي توصي بها الدراسة ومجموعة من المقترحات لدراسات وابحث يمكن اجراؤها في المستقبل

١,٥ خلاصة نتائج الدراسة

- ✓ ارتفاع مستوى مخاطر العمل عن بعد في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٩٨ بانحراف معياري ٠,٧٨٥
- ✓ وجود مستوى مرتفع جدا من الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٢٧٤ بانحراف معياري ٠,٦٦٥
- ✓ وجود مستوى مرتفع جدا من إدارة الوقت لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٣١١ بانحراف معياري ٠,٦٨٤

✓ وجود مستوي مرتفع جدا من التفاعل مع فريق العمل لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٣٠٠ بانحراف معياري ٠,٦٧٩

✓ مما سبق يتبين وجود مستوي مرتفع جدا من أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٢٩٥ بانحراف معياري ٠,٦٧٦

✓ وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لدور مخاطر العمل عن بعد في أداء وسلوك الموظفين واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر العمل عن بعد وأداء وسلوك الموظفين عند مستوي معنوية ٠,٠٥ وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر العمل عن بعد في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١ % انخفض مستوى أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ٠,٦٦٧٪ مما يبين صحة الفرضية الرئيسية للدراسة التي تنص على (تؤثر مخاطر العمل عن بعد بشكل سلبي على أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص)

✓ وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لدور مخاطر العمل عن بعد في الالتزام الوظيفي واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر العمل عن بعد والالتزام الوظيفي عند مستوي معنوية ٠,٠٥ وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر العمل عن بعد في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١ % انخفض مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ٠,٢٥٣٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة التي تنص على (مخاطر العمل عن بعد تؤثر سلباً على التزام الموظفين وانضباطهم في أداء المهام الوظيفية، مما يؤدي إلى تراجع الأداء العام)

✓ وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لدور مخاطر العمل عن بعد في القدرة على إدارة الوقت واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر العمل عن بعد والقدرة على إدارة الوقت عند مستوي معنوية ٠,٠٥ وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر العمل عن بعد في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١ % انخفض مستوى القدرة

على إدارة الوقت لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١٩٦,٠٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة التي تنص على (مخاطر العمل عن بعد تؤثر سلبًا على قدرة الموظفين على إدارة الوقت)

✓ وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لدور مخاطر العمل عن بعد في التفاعل مع فريق العمل واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر العمل عن بعد والتفاعل مع فريق العمل عند مستوي معنوية ٠,٠٥. وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر العمل عن في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ١ % انخفض مستوى التفاعل مع فريق العمل لدى الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بمقدار ٢١٤,٠٪ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة التي تنص على (يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل مستويات التفاعل الاجتماعي والتعاون بين الموظفين، مما يؤثر على سلوكياتهم في العمل الجماعي)

٢,٥ التوصيات

✓ الاهتمام بنشر مفهوم وثقافة العمل عن بعد بين الافراد والمواطنين في المملكة العربية السعودية مع الاهتمام بإيجاد حلول للمشكلات والتحديات التي تواجه تطبيقه بكفاءة وفاعلية

✓ توفير البرامج والدورات التدريبية للعاملين في المؤسسات العاملة في المملكة العربية السعودية لتعريفهم بكيفية تنفيذ وتطبيق الأساليب الحديثة في مجال العمل عن بعد وهو ما يتفق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة بتنمية الموارد البشرية

✓ العمل على توفير الإمكانيات والاحتياجات التي يمكن من خلالها تدعيم أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية مما يساهم في رفع مستويات أدائها

٣,٥ المقترحات

✓ الاهتمام بإجراء الدراسات والابحاث المتعلقة بمخاطر العمل عن بعد وتأثيراته على مستويات الأداء

والانتاجية وكذلك التعرف على العوامل المؤثرة على تنفيذه

✓ الاهتمام بإجراء الدراسات والابحاث المتعلقة بأداء وسلوك الموظفين وأهم العوامل المؤثرة عليه.

Abstract

The study aimed to analyse the impact of remote work risks on employee performance and behaviour in private sector companies in the Riyadh area, Saudi Arabia. The study utilised a descriptive-analytical approach, using surveys to collect data from 464 employees representing a random sample of private sector employees in Riyadh.

The findings indicated that integrated crisis management strategies positively influenced performance in engineering projects, with strategies such as crisis diffusion and redirection helping to alleviate the negative effects of recurring crises. It was observed that trained teams and innovative strategies for crisis analysis and segmentation improved adherence to timelines, reduced costs, and achieved higher quality standards.

The study recommended promoting a remote work culture by developing training and awareness programmes for employees and creating regulatory policies that support effective social interaction and time management.

Keywords: Remote work, job performance, employee behaviour, private sector companies in Riyadh.

المراجع

❖ مراجع الدراسة العربية:

- تقرير منظمة العمل الدولية حول العمل عن بعد: يناقش التقرير الآثار الإيجابية والسلبية للعمل عن بعد، بما في ذلك تأثيره على التوازن بين الحياة الشخصية والعمل. يمكنك الاطلاع على التقرير من خلال الرابط التالي: منظمة العمل الدولية Labour Organization International
- الأبحاث التي تناولت العمل عن بعد في السياق المحلي أو الإقليمي (مثل منطقة الخليج أو المملكة العربية السعودية) ستكون ذات صلة، حيث تأخذ في الاعتبار الظروف الثقافية والاجتماعية التي قد تؤثر على النتائج
- أبو الراغب، زينة أسعد راتب، و الشمايلة، عادل يعقوب. (٢٠١٧). تأثير سلوك القادة على أداء الموظفين في مراكز الوزارات (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاردنية، عمان.
- أجعون، أحمد. (٢٠١٨). التجربة المغربية في تقييم أداء الموظفين. المجلة المغربية للحكام القانونية والقضائية، ٥٤، ٧ - ٢٢.
- بخدة، مهدي. (٢٠٢٣). توقيت العمل عن بعد: دراسة الواقع والآفاق في التشريع الجزائري. مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٨، ع ٢، ٢٢ - ٤٦.
- تقارير استشارية: شركات الاستشارات مثل McKinsey و Deloitte و PwC تُصدر تقارير متخصصة حول العمل عن بعد، والتغيرات في سلوك الموظفين، وإدارة المخاطر في بيئة العمل.
- تقارير المنظمات الدولية: مثل منظمة العمل الدولية (ILO)، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، التي تُصدر تقارير دورية حول العمل عن بعد وتأثيره على سوق العمل.
- ثابت، نشوي توفيق أحمد. (٢٠٢٢). العمل عن بعد ومنظومة العمل: ملامح التغيير.... رؤية اجتماعية. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، ع ٢٧، ٧٨٦ - ٨٣٧.

- دراسة حول تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي في الأردن: هذه الدراسة تقدم تحليلاً لأثر العمل عن بعد على جودة الحياة الوظيفية وأداء الموظفين في المركز الوطني لحقوق الإنسان في الأردن. يمكنك الوصول إلى الدراسة عبر الرابط: [رماح للبحوث والدراسات e-Marefa](#)
- الصيمري، أكرم سامي فايز، الحاتمي، ولاء محسن علي، و العريايوي، منتظر جاسم محمد. (٢٠٢١).
توظيف اتجاه التعلم لتعزيز سلوك الابتكار لدى العاملين في مديرية تربية النجف الأشرف: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي مديرية تربية النجف الأشرف. مجلة العلوم الانسانية، مج ٢٨، ع ٢٤، ١٧-١٠.
- الطريباق، عبدالسلام. (٢٠٢١). العمل عن بعد. مجلة القانون المدني، ع ٨، ١٧٩ - ١٩٨.
- علي، حسام قرني أحمد. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بكلية التجارة بجامعة المنصورة. مجلة السياسة والاقتصاد، مج ١٥، ع ١٤، ٤٣ - ٤٠.
- العمارتي، أسماء. (٢٠٢٢). العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا. مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، ع ٤٨، ٢٤٩ - ٢٦٦.
- القرداغي، كاوه محمد فرج، و أحمد، هاجر قادر. (٢٠٢٣). دور القيادة الإقناعية الأخلاقية في تقليل سلوك العمل المنحرف: دراسة استطلاعية تحليلية لعينة من العاملين في جامعة كركوك. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٩، ع ٤٤، ٢٧٥ - ٣٠٨.
- الكسر، شريفة بنت عوض. (٢٠٢٣). Organizational Culture and its Role in Improving the Performance of Human Resources: Applied Study on Faculty Members in Shaqra University. مجلة جامعة حفر الباطن للعلوم التربوية والنفسية، ع ٧، ٥٦٠ - ٥٩٢.
- كيم، تاهي، الجعيد، مرام بنت حمود، يون، تيون، عبدالهادي، درويش نايف، و مولينز، لورين بوك. (٢٠٢٢). الإشراف على العمل عن بعد: أحد الجوانب الأساسية في الأداء التنظيمي. الإدارة العامة، س ٦٢، ع ٤٤، ١١٦٧ - ١٢٠٤.
- كيوان، وسام ماجد سعيد، و القضاة، منذر عبدالكريم أحمد. (٢٠٢٤). الأحكام القانونية للعمل عن بعد: دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والتشريعات البريطانية والفرنسية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.

■ لأكروا، ألكسندر، و لغليبي، حياة. (٢٠٢١). العمل عن بعد: خطر الاستلاب الجديد. مجلة الدوحة، ع١٦٠، ٢٠ - ٢٣.

■ مجلة جامعة الملك عبدالعزيز- دراسة ميدانية: تعرض دراسة حول تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة خلال جائحة كورونا. تجد التفاصيل على الرابط: مجلة جامعة الملك عبدالعزيز Abdulaziz University Journals King

■ محمود، دلاوه ر صالح. (٢٠٢١). التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد. مجلة دراسات البصرة، ع٤٢، ٢٧٧ - ٣٠٨.

■ مركز سمت للدراسات: يحتوي على مقالات حول مخاطر العمل عن بعد، بما في ذلك التحديات المتعلقة بالأمن السيبراني وتأثير جائحة كورونا على بيئات العمل. يمكن زيارة الموقع من هنا: [مركز سمت للدراسات - Center SAMES](http://Center SAMES)

■ النهاوى، منى فتحي محمد، نصار، مروة إبراهيم، و عزت، فرج عبدالعزيز. (٢٠٢٠). العمل عن بعد وأهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع٤، ١٣١ - ١٤٤.

■ إدارة الموارد البشرية

— تأليف: د. أحمد ماهر

— يناقش الكتاب مبادئ إدارة الموارد البشرية ويتضمن فصولاً حول الأداء والسلوك الوظيفي، مما يمكن الاستفادة منه في فهم كيفية تأثير العمل عن بعد على هذه الجوانب.

■ السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوكية

— تأليف: د. عبد الله سليمان عبد الله

— يغطي الكتاب مفاهيم السلوك التنظيمي وتأثير البيئة التنظيمية على سلوك الموظفين، ويمكن أن يساعد في دراسة العوامل المؤثرة في العمل عن بعد.

■ إدارة الأداء: الأسس والمفاهيم

— تأليف: د. محمد عبد الفتاح الماجدي

- يقدم الكتاب إطاراً لتحليل الأداء الوظيفي ويستعرض طرق تقييم الأداء في بيئات العمل المختلفة، بما في ذلك العمل عن بعد

❖ مقالات ودراسات في مجالات علمية محكمة

يمكن البحث في المجلات العلمية المحكمة العربية مثل "مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية" أو "مجلة الإدارة العامة" للحصول على مقالات تتعلق بإدارة المخاطر والعمل عن بعد.

■ إدارة السلوك التنظيمي: مفاهيم وتطبيقات

- تأليف: د. مصطفى كمال
- يغطي الكتاب أساسيات السلوك التنظيمي، بما في ذلك تأثير البيئة التنظيمية على الموظفين، وهو مفيد لفهم كيفية تأثير سلوك الموظفين بالمخاطر المرتبطة بالعمل عن بعد.

■ إدارة الأفراد: مدخل استراتيجي

- تأليف: د. علي السلمي
- يناقش الكتاب قضايا إدارة الأفراد من منظور استراتيجي، ويشمل موضوعات حول تحديات العمل عن بعد وكيفية التعامل معها.

■ إدارة التغيير في المنظمات

- تأليف: د. سعد الدين محمد
- يتناول الكتاب استراتيجيات إدارة التغيير داخل المنظمات، بما في ذلك التحولات نحو العمل عن بعد وتأثيرها على سلوك الموظفين.

■ أساسيات إدارة الموارد البشرية

- تأليف: د. محمد عبد الفتاح الماغدي
- يناقش الكتاب الأساسيات والممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على إدارة الأداء وتقييمه في بيئات العمل المختلفة، بما في ذلك العمل عن بعد.

■ إدارة الوقت والضغط في بيئة العمل

- تأليف: د. سعيد بن ناصر
- يتناول الكتاب كيفية إدارة الوقت والتعامل مع الضغوط الوظيفية، وهي موضوعات مرتبطة بمخاطر العمل عن بعد وتأثيرها على سلوك الموظفين

❖ مقالات ودراسات من مجلات علمية عربية:

- مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية
 - تحتوي على العديد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بإدارة الأعمال والسلوك التنظيمي، والتي يمكن أن تشمل مواضيع عن العمل عن بعد.
- مجلة الإدارة العامة (الصادرة عن معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية)
 - يمكن البحث فيها عن مقالات تتعلق بإدارة الأداء، المخاطر التنظيمية، وتحديات العمل عن بعد.
 - دوريات إلكترونية وقواعد بيانات مثل Google Scholar و PubMed و ScienceDirect للحصول على مقالات بحثية حديثة ومراجعات أدبية تتعلق بالموضوع.
- إدارة الموارد البشرية: الاتجاهات الحديثة في عصر العولمة
 - تأليف: د. محمود عبد الفتاح رضوان
 - يناقش الكتاب قضايا معاصرة في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تحديات العمل عن بعد وإدارة الأداء.
- السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال
 - تأليف: د. عبد الرحمن توفيق
 - يغطي الكتاب موضوعات السلوك التنظيمي وتأثير البيئة الداخلية والخارجية على سلوك الموظفين، ويمكن الاستفادة منه لفهم تأثير العمل عن بعد.
- إدارة الأداء في المؤسسات
 - تأليف: د. فريد النجار

— يركز على أسس قياس الأداء وإدارته في المؤسسات المختلفة، ويشمل طرق التعامل مع التحديات الحديثة مثل العمل عن بعد.

■ إدارة الوقت والعمل عن بعد

— تأليف: د. عبد الله الحربي

— يناقش التحديات والفرص التي يقدمها العمل عن بعد، بما في ذلك إدارة الوقت والمخاطر المرتبطة به.

■ مجلات علمية عربية:

يمكن البحث في "مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية" أو "مجلة دراسات إدارية" للحصول على دراسات تناولت العمل عن بعد وسلوك الموظفين.

❖ مراجع أجنبية:

(1) Remote: Office Not Required

○ تأليف: Jason Fried وDavid Heinemeier Hansson

○ يناقش الكتاب العمل عن بعد، بما في ذلك فوائده وتحدياته، ويقدم رؤى مفيدة حول كيفية إدارة المخاطر المرتبطة به.

(2) The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization

○ تأليف: Jacob Morgan

○ يتناول الكتاب كيفية تطور بيئة العمل، بما في ذلك التغييرات الناتجة عن العمل عن بعد وتأثيرها على الموظفين.

(3) Telework and Remote Work: Success Factors and Best Practices

- تأليف: OECD
- تقرير صادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية يناقش عوامل النجاح والممارسات الفضلى للعمل عن بعد، ويمكن الاستفادة منه في فهم المخاطر المرتبطة بهذا النمط من العمل.

(4) Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace

- تأليف: Michael Wesson, Jason Colquitt, Jeffery LePine
- يغطي الكتاب مفاهيم السلوك التنظيمي وأثر العوامل البيئية والتنظيمية على الأداء الوظيفي، مما يساعد في تحليل تأثير العمل عن بعد على سلوك الموظفين.

(5) The Job Demands-Resources Model: State of the Art

- تأليف: Evangelia Demerouti و Arnold B. Bakker
- يناقش نموذج "Job Demands-Resources"، الذي يمكن استخدامه لفهم كيفية تأثير متطلبات العمل والموارد المتاحة على الأداء والإجهاد الوظيفي في بيئة العمل عن بعد.

(6) Work from Anywhere: The Future of Remote Work

- تأليف: Prithwiraj Choudhury
- يناقش الكتاب التطورات الحديثة في العمل عن بعد وكيف يمكن للشركات إدارة المخاطر المرتبطة به لتحسين أداء الموظفين.

(7) Telework and Remote Work: Best Practices and Trends

- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)
- تقرير يتناول أفضل الممارسات والتحديات في العمل عن بعد، ويقدم إرشادات حول كيفية التعامل مع المخاطر مثل العزلة الاجتماعية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

(8) The Distributed Workplace: Sustainable Work Environments

- تأليف: Andrew Laing
- يتناول الكتاب تصميم بيئات عمل تتناسب مع العمل عن بعد، مع التركيز على تقليل المخاطر وتعزيز الإنتاجية.

(9) Digital Workplace: How Technology Is Liberating Work

- تأليف: Paul Miller
- يناقش الكتاب كيف يمكن للتكنولوجيا تحسين العمل عن بعد، وتأثيراتها على الأداء وسلوك الموظفين.

(10) Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era

- محرر: Michael Dickmann
- يغطي الكتاب مجموعة واسعة من الموضوعات المتعلقة بالعمل عن بعد بعد جائحة COVID-19، بما في ذلك المخاطر والتحديات وتأثيرها على الموظفين.

(11) The Job Demands-Resources Model: Challenges and Opportunities for Future Research

- تأليف: Arnold B. Bakker و Evangelia Demerouti
- يناقش نموذج "Job Demands-Resources" وكيفية استخدامه لتحليل تأثير العمل عن بعد على الإجهاد الوظيفي والأداء.

❖ قواعد بيانات علمية إلكترونية مثل:

- Google Scholar: للحصول على مقالات علمية حول مخاطر العمل عن بعد وسلوك الموظفين.
- ScienceDirect: للحصول على دراسات أكاديمية متخصصة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.

- للوصول إلى دراسات سابقة وأبحاث أكاديمية ذات صلة.

• تقارير استشارية:

- شركات الاستشارات الإدارية مثل Deloitte وPwC وMcKinsey تُصدر تقارير دورية تحتوي على تحليلات حول العمل عن بعد وتحدياته.

• المجالات المتخصصة في إدارة الموارد البشرية:

- مثل Harvard Business Review وJournal of Organizational Behavior، التي تنشر مقالات بحثية ودراسات حالة عن تأثير العمل عن بعد.

- International Labour Organization (ILO) : تقدم المنظمة تقارير وأبحاث شاملة حول العمل عن بعد وتأثيراته على الإنتاجية والصحة النفسية للموظفين، بالإضافة إلى التحديات المرتبطة به. يمكنك الاطلاع على المزيد هنا: [ILO Remote on Report International Labour Organization](#)

Organization

- Harvard Business Review : يحتوي الموقع على مقالات تحليلية حول إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد، بما في ذلك كيفية تأثيره على الأداء الوظيفي وصحة الموظفين النفسية. زيارة الموقع من خلال الرابط التالي: [Harvard Business Review - Work Remote](#).

- World Economic Forum : يقدم المنتدى الاقتصادي العالمي مقالات ودراسات حول التحديات والمخاطر المرتبطة بالعمل عن بعد، وتأثير التكنولوجيا على بيئات العمل. يمكن الوصول إلى المواد من هنا: [World Economic Forum - Work Remote](#).

- Forbes : يحتوي على مقالات حول المخاطر الأمنية للعمل عن بعد وكيفية التغلب عليها، بالإضافة إلى استراتيجيات تحسين الإنتاجية في بيئات العمل عن بعد. تجد المزيد هنا: [Forbes - Work Remote](#).

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

أنا باحثة أقوم بإجراء دراسة حول قياس تأثير مخاطر العمل عن بُعد على أداء وسلوك الموظفين:

بالتطبيق على شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول

منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء

رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأثقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع

البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا

البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

- ١- النوع ☐ ذكر ☐ أنثى
- ٢- الفئة العمرية ☐ أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٥ – أقل من ٣٥ سنة ☐ من ٣٥ – أقل من ٤٥ سنة ☐ من ٤٥ سنة فأكثر
- ٣- الدرجة العلمية ☐ ثانوي ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
- ٤- سنوات الخبرة ☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ – أقل من ١٠ سنوات ☐ من ١٠ – أقل من ١٥ سنة ☐ من ١٥ سنة فأكثر
- ٥- المسمي الوظيفي ☐ مدير ☐ رئيس قسم ☐ موظف

ثانيا محاور الاستبيان

المحور الأول: مخاطر العمل عن بعد ، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
					العمل عن بعد يمكن أن يساعد في اختراق الأجهزة الشخصية نتيجة ضعف إجراءات الحماية
					العمل عن بعد يساهم في إمكانية اختراق أنظمة الشركة وقواعد بياناتها بطرق غير مشروعة
					يؤدي العمل عن بعد إلى إمكانية تسريب المعلومات السرية للشركة بسبب الاختراقات الأمنية
					يزيد استخدام العمل عن بعد من العبء على الموظفين
					قد يؤدي العمل عن بعد إلى حدوث ثغرات أمنية عند استخدام شبكات غير آمنة لأغراض العمل
					يزيد استخدام العمل عن بعد من العبء على الشركة

					فقدان وضياح الأجهزة الشخصية أثناء العمل عن بعد يؤدي الي حدوث الكثير من المشكلات
					العمل عن بعد يزيد من احتمالية تعرض الشركات لهجمات القرصنة
					العمل عن بعد يمكن ان يقلل من مستوى الخصوصية للموظفين في منازلهم

المحور الثاني: أداء وسلوك الموظفين ، ضع إشارة (✓) في
المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أو افق بشدة	أو افق	البعد
الالتزام الوظيفي					
					تنتشر ثقافة الالتزام والانضباط بين العاملين
					يتقدم العاملون بمقترحات من أجل تطوير وتنظيم سير العمل
					أشعر بالولاء والانتماء لمكان عملي
إدارة الوقت					
					أقسم المهام بحيث يتم تنظيم الوقت وتحقيق الإدارة الفعالة للوقت.
					أضع مواعيد لإنهاء الأعمال لأن ذلك من أفضل الطرق التي تزيد فاعلية إدارة الوقت.
					أعمل على تقليل الوقت المخصص للأعمال الروتينية، بحيث يتوفر وقتًا أكثر لأداء المهام الأكثر أهمية
التفاعل مع فريق العمل					
					تعمل الشركة على تكوين فرق عمل من الموظفين عند وجود مهام محددة

					مطلوب تنفيذها يشترك فيها كافة الأقسام
					هناك مستوى مرتفع من التعاون والعمل الجماعي بين أعضاء فريق العمل
					أتلقي كافة الدعم والموارد التي اطلبها لتحسين أداء فريق العمل

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management

Department of risk management



**The impact of remote work risks on the performance and
behavior of employees: applied to private sector companies
in the Riyadh region**

Preparation:

Nawal Mohammed Ishag

233000207

Supervision:

Dr. Asma Abu Anzah

1446 – 2024