

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص موارد بشرية



عنوان البحث

تأثير سياسات العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين والاحتفاظ بهم في الشركات السعودية

إعداد الطالب/

مهند يحيى القحطاني

243000323

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

فهرس المحتوي

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
8.....	أهداف الدراسة:
10.....	تساؤلات الدراسة:
11.....	فروض الدراسة:
12.....	الدراسات السابقة:
15.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
17.....	المنهجية وطرق البحث:
18.....	أدوات الدراسة:
19.....	حدود الدراسة:
21.....	المراجع:

المقدمة:

التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي أصبحا عنصرين أساسيين يغيّران أنماط العمل وأساليب الإدارة داخل المنظمات، فقد شهد مكان العمل تغيرات كبيرة في العقود الأخيرة. ومن بين هذه التحولات، أصبح العمل عن بعد اتجاهًا معاصرًا شائعًا يمنح العاملين مرونة وظيفية ويعزز إنتاجية العمل. أصبح هذا المفهوم الآن مكونًا استراتيجيًا تستخدمه العديد من المنظمات لتعزيز الإنتاجية وتحقيق رضا الموظفين بدلاً من مجرد حل مؤقت أو خطة احتياطية. وقد جذبت السياسات المتعلقة بالعمل عن بعد المزيد من الاهتمام في المملكة العربية السعودية، وخاصة في ضوء تقدم رؤية 2030، والتي تسعى إلى تحديث مكان العمل، وتعزيز التحول الرقمي، وتوسيع نطاق توظيف النساء. ولأن الشركات اضطرت إلى إعادة تنظيم عملياتها لضمان سلامة الموظفين واستمرارية الأعمال، فقد أدى جائحة كورونا أيضًا إلى تسريع تبني هذا النموذج (Bozkuş, 2023).

وحتى في حين نجحت هذه التجربة في العديد من الصناعات، إلا أنها أثارت جدلاً حول ما إذا كان العمل عن بعد مستدامًا وكيف يؤثر على ولاء الموظفين وأداء العمل. من الناحية النظرية، هناك العديد من الفوائد لكل من الشركات والأفراد عند العمل عن بعد. من ناحية أخرى، يمنح العمل عن بعد العاملين مزيدًا من الحرية لإدارة وقتهم ويقلل من ضغوط التنقل اليومي، وكلاهما يحسن صحتهم النفسية وإنتاجيتهم. ومع ذلك، دون التقيد بالحدود الجغرافية، يمكن للشركات خفض نفقات التشغيل وزيادة مجموعة المواهب التي يمكنها توظيفها (Harjanto, 2023).

وعلى الرغم من هذه المزايا، فإن العمل عن بعد له عيوب كبيرة، بما في ذلك ضعف التواصل بين الفريق، وصعوبة تتبع الأداء، وفقدان الانتماء المؤسسي، وكل ذلك يمكن أن يكون له تأثير ضار على معدلات الاحتفاظ بالموظفين. لذلك، فإن الغرض من هذه الدراسة هو التحقيق في كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على إنتاجية العمال وقدرة أصحاب العمل السعوديين على الاحتفاظ بهم. سيتم تحقيق ذلك من خلال فحص العديد من الأبعاد الأساسية، بما في ذلك تقييم كيفية تأثير العمل عن بعد على أداء الوظيفة من حيث الناتج والجودة ودرجة تحقيق الأهداف، فضلاً عن فحص العلاقة بين العمل عن بعد ومستويات رضا الموظفين وكيف يؤثر على الولاء الوظيفي والاستقرار في المنظمات (Simeli, 2023).

وبالإضافة إلى التعرف على العقبات التي تواجه الشركات السعودية عند وضع سياسات العمل عن بعد، مثل صعوبة إدارة الموظفين عن بعد وتأثير العزلة الاجتماعية على ثقافة الشركة، سنتمكن أيضاً من التحقيق في أفضل الممارسات التي يمكن أن تساعد الشركات في تعزيز تجربة العمل عن بعد من خلال تنفيذ تكتيكات إبداعية تعزز إنتاجية العمال ومشاركتهم. بالإضافة إلى فحص البيانات الميدانية التي توضح كيف تؤثر هذه القواعد على سوق العمل السعودي، يركز البحث على مراجعة الأدبيات العلمية السابقة وتحليل تجارب الشركات السعودية التي طبقت نموذج العمل عن بعد. ومن خلال هذا التحليل، تهدف الدراسة إلى تقديم اقتراحات مفيدة للشركات وصناع القرار لضمان أكبر فائدة ممكنة من العمل عن بعد وإيجاد التوازن بين احتياجات الموظفين ومتطلبات العمل، مما يساعد على خلق مكان عمل مستدام يتكيف مع التغيرات في العالم ومتطلبات الاقتصاد المعاصر (Nguyen-Duc, 2024).

مشكلة الدراسة:

برز العمل عن بعد كأحد النماذج المعاصرة التي تبنتها الشركات لتعزيز الإنتاجية وإثراء بيئة العمل نتيجة للتطورات الأخيرة في سوق العمل واعتمادنا المتزايد على التكنولوجيا. وكان هذا الاتجاه مهماً بشكل خاص في المملكة العربية السعودية حيث تم تنفيذه بسرعة أكبر بعد تفشي فيروس كورونا، مما دفع العديد من المنظمات إلى سن قواعد جديدة تسمح للعاملين بالعمل من مناطق أخرى غير المكاتب النموذجية. وفي حين أن هناك العديد من المزايا للعمل عن بعد، مثل انخفاض التكاليف التشغيلية والمزيد من المرونة في الجدولة، إلا أن هناك أيضاً عيوباً، مثل صعوبة تتبع الأداء وإدارة التفاني وتعزيز ولاء الموظفين. إن تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العامل هو أحد المجالات الحاسمة التي تحتاج إلى البحث (Ng, 2022).

❖ المشكلة الأساسية

ونظراً لما سبق، فإن الاهتمام الأساسي للدراسة هو تأثير سياسات العمل عن بعد على الاحتفاظ بالموظفين والإنتاجية في الشركات السعودية (Kurdy, 2019).

❖ المشاكل الفرعية

- مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية موظفي الشركات السعودية

إن زيادة الإنتاجية هي أحد الأهداف الرئيسية التي تأمل الشركات تحقيقها من خلال تنفيذ قوانين العمل عن بعد، على الرغم من أنه من غير الواضح مدى نجاح هذه الاستراتيجية في تحقيق هذا الهدف. قد يكون الموظفون الذين يعملون عن بعد أكثر قدرة على التركيز وتجنب عوامل التششت التي تأتي مع العمل في بيئات المكاتب التقليدية، مما قد يؤدي إلى عمل أعلى جودة وإكمال المهام بشكل أسرع. ومع ذلك، قد يكافح الموظفون للحفاظ على نفس مستويات الأداء دون إشراف مباشر، مما قد يؤدي في بعض الحالات إلى انخفاض الإنتاج. وبالتالي، تهدف الدراسة إلى التحقيق في الدرجة التي يؤثر بها العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين مع مراعاة العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة بطريقة إيجابية أو سلبية (Mahesh, 2024).

• تأثير العمل عن بعد على وقت إنجاز العمل وجودته

عندما يتعلق الأمر بسرعة إنجاز المهام وجودتها، فإن العمل عن بعد يمكن أن يكون له مزايا وعيوب. من ناحية، يمكن أن يساعد الموظفين على التركيز على الأنشطة المهمة من خلال تقليل الوقت الضائع في الاجتماعات غير المجدية والسفر اليومي. ومع ذلك، فإن بعض العقبات مثل تأخر الاتصالات الإلكترونية، أو التعاون غير الفعال بين الفريق، أو بيئة العمل غير المناسبة في المنزل قد تتسبب في تأخير أو خفض جودة الأنشطة. وبالتالي، فإن الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان العمل عن بعد يحسن أداء العمل من حيث السرعة والجودة أم أنه يصبح عائقًا أمام تحقيق الأهداف المؤسسية (Simenenko, 2022).

• تأثير لوائح العمل عن بعد على معدلات ولاء المنظمة ورضا العاملين عن وظائفهم

أحد العناصر الرئيسية التي تؤثر على أداء الموظفين وولائهم للشركة هو مستوى سعادتهم. لأن العمل عن بعد يوفر المرونة ويخفف من ضغط التنقل، فقد يشعر بعض الموظفين بمزيد من الراحة، مما يعزز رضاهم الوظيفي. ومع ذلك، قد تنخفض درجة متعتهم بسبب غياب التفاعل الاجتماعي، والشعور بالوحدة، وتحدي فصل حياتهم الشخصية عن حياتهم العملية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الافتقار إلى التفاعل المباشر مع الإدارة وزملاء العمل قد يؤثر على شعور الموظف بالانتماء إلى الشركة، مما قد يدفعه إلى البحث عن فرص عمل أخرى. وبالتالي، تبحث الدراسة في مدى تأثير سياسات العمل عن بعد على سعادة العاملين في العمل وشعورهم بالانتماء، وكذلك مدى انعكاس ذلك على الاحتفاظ بهم (Shagvaliyeva, 2014).

- الموظفون الذين يعملون عن بعد أكثر رضا عن وظائفهم من أولئك الذين يعملون في مكاتب نموذجية.

اعتمادًا على ظروفهم الفردية وطبيعة وظائفهم، فإن العمل عن بعد له تأثيرات مختلفة على سعادة الموظفين. نظرًا للمرونة التي يوفرها، قد يقدر بعض العمال العمل عن بعد، لكن آخرين قد يجدونه غير مريح بسبب غياب الاتصال الاجتماعي أو تحدي الحصول على المساعدة المهنية اللازمة. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون للأساليب الإدارية التي تستخدمها الشركات لإدارة فرق العمل عن بعد تأثير على تجارب موظفيها. الغرض من الدراسة هو التحقيق في هذه الاختلافات وتقييم مدى تأثير سعادة الموظفين عبر عدة فئات بأسلوب العمل (Beckel, 2022).

- عقبات الشركات السعودية في تبني العمل عن بعد وكيف يؤثر على استمرارية الموظفين

على الرغم من المزايا العديدة بالرغم من المزايا التي قد يوفرها العمل عن بعد، تواجه الشركات عددًا من الصعوبات عند تطبيقه، بدءًا من أنظمة تقييم ومراقبة الأداء غير الكافية إلى صعوبات خلق ثقافة مؤسسية قوية في بيئة افتراضية. كما يمكن أن تنشأ فجوات الأداء والتواصل داخل الفرق نتيجة للتوقعات والواجبات غير الواضحة. وبالتالي، تركز هذه الدراسة على العقبات الرئيسية التي تواجه المؤسسات السعودية عند تقديم العمل عن بعد، وكذلك كيف تؤثر هذه العقبات على الاحتفاظ بالموظفين وولاء المؤسسة (T, 2024).

- تحديات الإدارات في الإشراف عن بعد على الفرق وتقييم الأداء

إن أحد أكبر المشكلات التي تواجه الشركات هو تقييم أداء الموظفين عن بعد، حيث قد يكون من الصعب قياس الإنتاجية بناءً على ساعات العمل فقط دون مراعاة جودة الإنتاج. علاوة على ذلك، تستمر بعض الإدارات في استخدام تقنيات التقييم القديمة، والتي قد لا تكون مناسبة نظرًا لطبيعة العمل عن بعد. وهذا يستلزم البحث عن طرق مبتكرة لتقييم الأداء بدقة أكبر مع الحفاظ على راحة الموظفين ورضاهم مع ضمان تحقيق أهداف المنظمة (Korhonen, 2023).

أهمية الدراسة:

إن أحد أهم التحولات التي شهدتها سوق العمل في السنوات الأخيرة، والتي أحدثتها التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية -خاصة خلال جائحة كورونا- هو العمل عن بعد. ومن الضروري إجراء دراسة علمية وعملية لتقييم آثار

قواعد العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين وقدرتهم على تحسين استقرار العمل، في ظل اعتماد المؤسسات السعودية المتزايد على هذا النموذج. وتنبع أهمية هذه الدراسة من حقيقة أنها تظهر مدى نجاح هذه القواعد في تحقيق التوازن بين مرونة العمل ومعايير الأداء المؤسسي.

❖ الأهمية العلمية

نظرًا لعدم وجود دراسات كافية في الأدبيات العلمية التي تبحث في كيفية تأثير هذا النموذج على مكان العمل السعودي، فإن هذه الدراسة تساعد في سد الفجوة البحثية حول العمل عن بعد. يركز هذا البحث على طبيعة العمل في المملكة، والتي تتميز بالعديد من الجوانب الثقافية والاقتصادية التي تؤثر على استخدام هذا النموذج. وقد تناولت غالبية الدراسات السابقة التجربة في سياقات دولية. ونتيجة لذلك، ستعطينا هذه الدراسة معلومات أكثر دقة حول مدى نجاح قواعد المؤسسات السعودية التي تسمح بالعمل عن بعد في تحقيق الأهداف المؤسسية (Nagy, 2023).

بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى دراسة العلاقة بين مستويات الإنتاجية والعمل عن بعد، حيث إن الأبحاث الحالية تسفر عن نتائج متضاربة فيما يتعلق بما إذا كان هذا النموذج يحسن أداء العمل أو يقلل من تفاعل المجموعة ويؤثر على جودة العمل. ستساعد الدراسة في تقديم صورة شاملة للعناصر التي تؤثر على نجاح العمل عن بعد أم لا، وكذلك كيف يؤثر على الإنتاجية ورضا الوظيفة، من خلال جمع البيانات وتقييمها.

من خلال فحص تقنيات الإدارة المعاصرة التي يمكن أن تساعد الشركات في تحسين تجربة العمل عن بعد، مثل أنظمة قياس الأداء، وأفضل الممارسات لتعزيز الولاء المؤسسي، والعقبات التي قد تعرض استدامة النموذج للخطر، تقدم الدراسة أيضًا مساهمة علمية كبيرة. وبهذا المعنى، تساعد في تطوير التقنيات الإدارية وتدعم العلماء وعشاق إدارة الموارد البشرية في إنشاء سياسات أكثر كفاءة تعكس تحولات سوق العمل الحالية (Raj, 2023).

❖ الأهمية العملية

تتجاوز أهمية الدراسة كونها النظري؛ فهي تقدم أيضًا مزايا واقعية تساعد الشركات السعودية في تحسين ممارسات العمل عن بعد من أجل تعظيم الإنتاجية وضمان الاحتفاظ بالموظفين داخل المنظمات. من خلال تحليل كيفية تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين، ستقدم الدراسة توصيات ميدانية تساعد الشركات في اتخاذ قرارات مستنيرة حول كيفية تطبيق هذا النموذج بطريقة تعظم الفعالية التشغيلية وتحقق الأهداف الاستراتيجية (Mohamed, 2024).

وتؤكد الدراسة على أهمية زيادة معدلات الاحتفاظ بالموظفين في سياق العمل عن بعد. أصبح الاحتفاظ المواهب الاستثنائية أكثر صعوبة بالنسبة للشركات، خاصة مع زيادة خيارات العمل عن بعد. ستقدم الدراسة استراتيجيات قابلة للتنفيذ لخفض معدل دوران الموظفين وتعزيز مناخ العمل الذي يقدر الاستقرار والتفاني من خلال فحص آثار العمل عن بعد على رضا الموظفين وولائهم للشركة.

وعلاوة على ذلك، ستساعد هذه الدراسة في معالجة بعض القضايا التي تواجهها الشركات أثناء إدارة فرق العمل عن بعد، بما في ذلك تحدي تقييم الأداء، وضعف التواصل بين الفريق، وتأثير التفاعل الاجتماعي المحدود على ثقافة الشركة. ستقدم الدراسة إطارًا يمكن استخدامه لتعزيز التواصل الفعال بين المديرين والموظفين وتحسين بيئة العمل الافتراضية من خلال تقديم حلول قابلة للتنفيذ لهذه المشاكل (Ghar, 2024).

وأخيراً، تتوافق هذه الدراسة مع أهداف رؤية المملكة 2030، والتي تهدف إلى تحسين التحول الرقمي وزيادة كفاءة سوق العمل السعودي. وتساعد الدراسة المنظمات على تبني نماذج أعمال أكثر مرونة واستدامة من خلال تقديم حلول قابلة للتنفيذ لدعم استراتيجيات العمل عن بعد، مما يزيد من تنافسية السوق السعودي ويساعد في تحقيق الأهداف الاقتصادية والتنموية طويلة الأجل (Alnasser, 2024).

أهداف الدراسة:

❖ الهدف الأساسي

دراسة كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على إنتاجية العامل ومدى قدرتها على تحسين استقرار الوظيفة في الشركات السعودية. من خلال دراسة هذا الموضوع من عدة وجهات نظر، تهدف الدراسة إلى تقديم صورة شاملة تساعد الشركات في فهم مزايا وصعوبات وضع هذا النموذج موضع التنفيذ.

❖ الأهداف الفرعية

☒ دراسة كيفية تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العامل.

من خلال دراسة العناصر التي تؤثر على الإنتاجية، مثل بيئة العمل، وأنظمة الإدارة، وقنوات الاتصال الجماعي، تسعى الدراسة إلى تحديد مدى تأثير سياسات العمل عن بعد على أداء الموظفين في الشركات السعودية. كما سيتم فحص التمييز بين العمل عن بعد والعمل في المكتب، وكذلك كيفية تأثير كل منهما على وقت إكمال المهام وجودة أداء الوظيفة.

✖ تقييم كيفية تأثير العمل عن بعد على ولاء العامل ورضاه عن الشركة.

من خلال دراسة مدى تأثير العمل عن بعد على الراحة النفسية للعاملين وإيجاد التوازن بين العمل والحياة الشخصية، تهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين بيئة العمل المرنة ورضا الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، سوف تدرس كيف تؤثر هذه السياسات على مشاعر الولاء لدى العاملين للشركة ومدى تأثير ذلك على قراراتهم بالبقاء في العمل.

✖ تحديد العقبات التي تواجه الشركات السعودية عند تقديم العمل عن بعد

تركز الدراسة على فحص الحواجز التي تحول دون تبني العمل عن بعد في بيئات العمل السعودية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالصعوبات الفنية، وضعف التفاعل الاجتماعي بين الفريق، والإدارة، وتقييم الأداء. كما تسعى الدراسة إلى تحديد قضايا مثل الشعور بالوحدة أو ضعف التواصل مع المشرفين وزملاء العمل والتي قد تعيق قدرة الموظفين على الاستمرار في العمل عن بعد.

✖ البحث في أفضل ممارسات إدارة فريق العمل عن بعد

تهدف الدراسة إلى دراسة الحلول الفنية والإدارية التي يمكن أن تساعد الشركات في تحسين تجربة العمل عن بعد، مثل تعزيز ثقافة التعاون في البيئات الافتراضية، وإنشاء خطط تقييم الأداء، والاستفادة من منصات الاتصال المعاصرة.

✖ تقديم مقترحات مفيدة لتعزيز السياسات المتعلقة بالعمل عن بعد

بناءً على نتائج البحث والتحليل، تهدف الدراسة إلى تزويد الشركات السعودية بحلول عملية تمكّنها من تبني سياسات العمل عن بعد بنجاح أكبر، وضمان إنتاجية أعلى، والحفاظ على ولاء الموظفين، وتعزيز تنافسية المؤسسات في سوق العمل.

✖ تبني توجهات رؤية المملكة 2030 للتحول الرقمي وزيادة كفاءة سوق العمل

تدعم هذه الدراسة الأهداف الوطنية التي تهدف إلى تحسين بيئات العمل في القطاعين العام والخاص بما يتوافق مع تطلعات رؤية 2030، وزيادة التحول الرقمي لمكان العمل، وتقديم خيارات عمل أكثر مرونة. تساعد الدراسة المنظمات والشركات السعودية في تنفيذ ممارسات العمل المعاصرة التي تتوافق مع التحولات العالمية من خلال تقديم توصيات تستند إلى البيانات والأدلة.

تساؤلات الدراسة

❖ السؤال الرئيسي:

- ما تأثير سياسات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين والاحتفاظ بهم في الشركات السعودية؟

❖ الأسئلة الفرعية:

- ما مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في الشركات السعودية؟
- كيف يؤثر العمل عن بُعد على جودة أداء الموظفين وسرعة إنجاز المهام؟
- ما العلاقة بين العمل عن بُعد ومستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الشركات السعودية؟
- كيف تؤثر سياسات العمل عن بُعد على الولاء التنظيمي والانتماء المؤسسي للموظفين؟
- ما التحديات الإدارية التي تواجه الشركات السعودية في تطبيق نظام العمل عن بُعد؟
- كيف تؤثر بيئة العمل الافتراضية على مستوى التفاعل الاجتماعي والتعاون بين الموظفين؟
- ما أثر سياسات العمل عن بُعد على استمرارية الموظفين ومعدلات الدوران الوظيفي؟

فروض الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، تم وضع مجموعة من الفروض التي سيتم اختبارها خلال البحث، بهدف التحقق من مدى تأثير سياسات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين والاحتفاظ بهم في الشركات السعودية. وتتمثل الفروض فيما يلي:

❖ الفرضية الرئيسية:

✓ تؤثر سياسات العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين والاحتفاظ بهم في الشركات السعودية.

❖ الفروض الفرعية:

✓ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وزيادة إنتاجية الموظفين في الشركات السعودية.

✓ تؤدي المرونة التي يوفرها العمل عن بُعد إلى تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين.

✓ يؤثر ضعف التفاعل الاجتماعي بين الموظفين العاملين عن بُعد على روح الفريق ومستوى التعاون داخل المؤسسات.

✓ تواجه الشركات السعودية صعوبة في قياس أداء الموظفين عن بُعد مقارنة بالعمل داخل المكاتب التقليدية.

✓ تؤثر أدوات التكنولوجيا المستخدمة في العمل عن بُعد على كفاءة التنفيذ وسهولة التواصل بين الفرق المختلفة.

✓ يؤدي العمل عن بُعد إلى تقليل معدل الاستقالات وزيادة معدلات الاحتفاظ بالكفاءات داخل الشركات.

✓ يمكن التغلب على تحديات العمل عن بُعد من خلال تطبيق استراتيجيات إدارة فعالة وتطوير بيئة عمل رقمية تفاعلية.

الدراسات السابقة:

الغرض من هذه الدراسة هو تقييم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع المالي في المملكة العربية السعودية. تحاول دراسة العلاقة بين سعادة العمل وإدارة العمل وإنتاجية الموظفين عند العمل عن بعد. بالإضافة إلى ذلك، تحاول الورقة توضيح ودراسة مزايا وعيوب العمل عن بعد على نطاق واسع. الهيكل المفاهيمي: أحد تأثيرات التحول الرقمي هو العمل عن بعد، وهو نوع جديد من التوظيف يمكن الموظفين من العمل من مكان آخر غير المكتب الرئيسي لصاحب العمل. يعتمد هيكل الدراسة على الارتباط بين إنتاجية الموظفين و (1) العمل عن بعد، (2) سعادة العمل، و (3) إدارة العمل عن بعد. تسعى هذه المنهجية إلى تحديد تأثير هذه العوامل الثلاثة على إنتاجية الموظفين في صناعة التمويل السعودية. طرق البحث: تم جمع البيانات الأولية من خلال استطلاع شمل 1270 مستجيباً من البنوك السعودية والمؤسسات المالية ومقدمي التأمين. البحوث العلمية السابقة، وإصدارات البنك المركزي السعودي الرسمية، والمنظمات الدولية الأخرى ذات الصلة هي مصادر البيانات الثانوية. النتائج: أظهرت نتائج التحليل الوصفي والاستدلالي أن السعادة الوظيفية والعمل عن بعد وإدارة العمل تؤثر بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين وترتبط بها عند العمل عن بعد. ولأنهم يستطيعون العمل عن بعد، فإن الموظفين في القطاع المالي يشعرون بالرضا عن وظائفهم، مما يعزز الإنتاجية. وأظهر فحص فوائد العمل عن بعد أنه يزيد من شعور الموظفين بالمساءلة ويشجع الرقابة الذاتية. بالإضافة إلى ذلك، يعزز العمل عن بعد الهدوء والتوازن بين العمل والترفيه، ويحسن الراحة الجسدية والعقلية للموظفين، وكل ذلك يعزز الإنتاجية. يمكن للعزلة الجسدية، وضعف التواصل بين زملاء العمل، وانخفاض مستويات التعلم الناجمة عن قلة التفاعل وجهاً لوجه بين العملاء والزملاء أن تعيق تطوير الروابط الاجتماعية في العمل ويكون لها تأثير ضار على إنتاجية الموظفين. الآثار المترتبة على البحث والممارسة والمجتمع: يمكن توسيع نطاق هذه الدراسة واستخدامها لتعزيز تنفيذ العمل عن بعد كترتيب عمل جديد في الصناعة المالية، ومعالجة عيوبه وجني فوائده. بالإضافة إلى ذلك، إنشاء استراتيجيات العمل وإعادة تنظيم سياسات العمل لدمج العمل عن بعد بالإضافة إلى الحضور التقليدي. بالإضافة إلى ذلك، تنفيذ برامج تدريبية متخصصة ونظام إدارة جديد متوافق مع العمل عن بعد، مما يضمن التواصل الفعال لتعزيز إنتاجية العمال. الأصالة / القيمة: العمل عن بعد هو قضية حديثة مهمة في مجال العمل والإنتاجية التي يتم تناولها في هذه الدراسة. فحصت هذه الدراسة التجريبية الرائدة العلاقة بين إنتاجية العمال والعمل عن بعد في صناعة التمويل السعودية. بالنسبة لصناع القرار في الصناعة المالية السعودية والصناعات المتحالفة معها،

فهي تقدم إطارًا مفاهيميًا شاملاً ومراجعة للأدبيات والنتائج التجريبية والآثار المترتبة على السياسات (Abdulrahim, 2023).

تناولت دراسة (Choukir, 2022) كيفية عمل المواقف والتصورات كوسيط بين أداء الموظفين الوظيفي والعمل من المنزل. إلى جانب المواقف والتصورات، بحثت أيضًا في كيفية ارتباط الجنس ومستوى التعليم ومنصب العمل بالوسائل والمواصفات عند العمل من المنزل. تستفيد هذه الدراسة الاستكشافية من معلومات جديدة تم جمعها من استطلاع رأي. قدم 399 عاملاً عملوا في الشركات السعودية الرئيسية البيانات. تبحث الدراسة الحالية في العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين أداء الموظفين الوظيفي والعمل من المنزل، باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لتقييم فرضيات البحث. من خلال التأثيرات الوسيطة لمواقف وتصورات موظفي العمل من المنزل، أكدت النتائج الارتباط المباشر القوي بين العمل من المنزل وأداء العمال الوظيفي. تظهر نتائجنا دعم الارتباط القوي بين العمل من المنزل والنجاح الوظيفي وكذلك العلاقة القوية بين صفات موظفي العمل من المنزل وأداء الوظيفة. ومع ذلك، أظهرت نتائجنا أن التصورات لها تأثير سلبي على أداء الوظيفة. بالنسبة للمديرين الذين ينفذون العمل من المنزل، تقدم هذه الدراسة رؤى نظرية وعملية مهمة أيضًا. من خلال تثقيف المديرين حول العناصر التي تؤثر على أداء العمل في العمل عن بعد، فإنه يقدم مساهمة تجريبية في الأدبيات ويساعد المنظمات في معالجة التحديات العديدة المرتبطة بالقوى العاملة عن بعد. أظهرت نتائج دراستنا أيضًا أن العمل عن بعد من المرجح أن يصبح ممارسة طويلة الأجل لإدارة الموارد البشرية وليس حادثة واحدة. وعلاوة على ذلك، في سياق الشركات السعودية، تعد هذه الدراسة من بين الدراسات الأولى التي تقيم تأثير العمل عن بعد على أداء العمال من خلال الوظيفة الوسيطة للصفات الفردية.

مع التركيز على أرامكو السعودية، تحاول هذه الدراسة التحقيق في كيفية تأثير العمل عن بعد على رضا الموظفين وإنتاجيتهم في الشركات العالمية. بالإضافة إلى دراسة المتغيرات التي تؤثر على كفاءة العمل وسعادة الموظفين، تحلل الدراسة آثار نموذج العمل عن بعد على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. وفقًا لنتائج الدراسة، يمكن أن يعزز العمل عن بعد الإنتاج من خلال توفير بيئة عمل مرنة تسهل إدارة الوقت بشكل أفضل وتقلل من عوامل التشييت. كما ارتبط أيضًا بارتفاع رضا الموظفين لأنه يعزز التوازن بين العمل والحياة. ومع ذلك، لوحظت العديد من العقبات، مثل العزلة الاجتماعية وقضايا التعاون، والتي يمكن أن يكون لها تأثير ضار على تجربة العمل. تقدم الدراسة اقتراحات لتحسين تقنيات الاتصال الرقمية، ومراجعة سياسات العمل، وتقديم المساعدة والتدريب المستمر للموظفين من أجل زيادة

فعالية العمل عن بعد. وفقاً للبحث، يجب بذل المزيد من الجهود لفحص آثار العمل عن بعد وتقديم إجابات إبداعية للمشاكل التي يطرحها هذا النموذج (Ajibi, 2024).

يتأثر أداء الموظفين وإنتاجيتهم بشكل كبير بتحديات العمل عن بعد أثناء وبعد تفشي فيروس كورونا المستجد لأنهم غير ملمين بتقنيات العمل عن بعد. وقد جعل التغيير السريع من الصعب على المسؤولين التنفيذيين للشركة الإشراف على قوة العمل عن بعد، مما استلزم تطوير حلول أو تكتيكات فعالة. كان هدف دراسة الحالة النوعية هذه، التي استندت إلى نظرية تقرير المصير، هو التحقيق في التكتيكات التي يستخدمها المسؤولون التنفيذيون للشركة لتقليل العقاقب السلبية لإعدادات العمل عن بعد. شارك في الدراسة أحد عشر مسؤولاً تنفيذياً من شركات برمجيات أدرجت تقنيات العمل عن بعد في خطط أعمالها. وتم استخدام المقابلات شبه المنظمة للحصول على البيانات. ظهرت أربع موضوعات رئيسية من تحليل البيانات الموضوعي: بيئة وصعوبات العمل عن بعد؛ وتأثير العمل عن بعد على إنتاجية وأداء العاملين؛ والتكتيكات الناجحة التي يستخدمها المسؤولون التنفيذيون للشركة للتحكم في العمل عن بعد؛ والمبادرات والسياسات والبرامج التي تدعم العمل عن بعد. إن تحديد أهداف تنظيمية واضحة، والتأكد من أن أهداف الموظفين الشخصية تتوافق مع الأهداف التنظيمية، وتوفير التدريب على أفضل ممارسات العمل عن بعد، كلها توصيات مهمة لقادة الأعمال. ومن بين الآثار المترتبة على التحول الاجتماعي إمكانية تعزيز الدعم المتبادل والثقة والمساءلة بين الفرق البعيدة، فضلاً عن تحسين التماسك والإنتاجية من خلال التعاون (gamble, 2024).

إن الأجر وبيئات العمل والتقدم المهني والمرونة والإشراف كلها عوامل تؤثر على رضا الوظيفة بطرق مختلفة. وقد أظهرت الأبحاث السابقة وجود علاقة إيجابية بين رضا الوظيفة وإمكانيات النمو والتعويض الإجمالي وبيئات العمل. ومع ذلك، لا يوجد دليل كبير على أن العمل عن بعد تأثر بعد جائحة كوفيد-19 أدى إلى تحسين رضا الوظيفة في المملكة العربية السعودية. من أجل تحديد استراتيجيات إعادة هيكلة إجراءات إدارة الموارد البشرية بعد جائحة كوفيد-19، تهدف الدراسة الحالية إلى تقييم رضا الوظيفة في بيئات العمل عن بعد (مرونة مكان العمل) بين الموظفين السعوديين. تم استخدام مقياس ليكرت لقياس تأثير المرونة وسياسات العمل عن بعد في الصناعات المختلفة، وأجري استطلاع عبر الإنترنت (ن = 1113) بين الموظفين السعوديين لقياس رضا الوظيفة مع مراعاة المرونة. تظهر النتائج التجريبية أن الموظفين يستمتعون حقاً بالعمل عن بعد، وذلك في الغالب لأنه يسمح لهم بالوفاء بالالتزامات الشخصية وتقليل التوتر. ومن اللافت للنظر أن المرونة حصلت على درجة منخفضة مقارنة بجوانب أخرى من رضا الوظيفة لسببين محتملين.

يتمتع الموظفون بالفعل بهذه الميزة لأن مشرفهم يمنحهم عادةً إذنًا بالجمع بين العمل من المنزل والمكتب. وتقدم استنتاجات الدراسة توصيات لمديري الموارد البشرية والممارسين. إن إنشاء سياسات الموارد البشرية وتكييفها وتحديثها على المدى الطويل أمر ضروري لإدارة الموارد البشرية للتكيف مع الظروف والصعوبات المتغيرة. وتضيف هذه الدراسة إلى مجموعة المعرفة حول الموارد البشرية من خلال إظهار كيف يمكن استخدام مرونة الموظفين، التي أصبحت أكثر انتشارًا بسبب الوباء العالمي، لإدارة التغيير التنظيمي بشكل أفضل (Alotaibi, 2022).

لقد أصبح العمل من المنزل بلا شك أحد أكثر الاستراتيجيات استخدامًا على نطاق واسع للحد من البطالة والحفاظ على المجتمع وحماية السكان من فيروس كوفيد-19 أثناء الوباء. ومع ذلك، فإن الأبحاث حول هذا الموضوع متفرقة وتُجرى في العديد من الظروف، مما يجعل من الصعب فهم كيفية تأثير العمل من المنزل على أداء الموظفين وإنتاجيتهم بشكل كامل. لذلك، فإن هدف هذه الدراسة هو تقديم مراجعة منهجية لكيفية تأثير العمل من المنزل على أداء العمال وإنتاجيتهم. بعد البحث والتقييم الدقيق للأدبيات وفقًا لمعايير PRISMA-P، تم استخدام عينة من 26 دراسة من أصل 112 بحثًا محتملاً (من مجموعة متنوعة من قواعد البيانات، بما في ذلك Scopus و Google Scholar وقاعدة بيانات Web of Science من عام 2020 إلى عام 2022). تظهر النتائج أن مجموعة متنوعة من العوامل، بما في ذلك نوع العمل وخصائص صاحب العمل والصناعة والبيئات المنزلية، تؤثر على كيفية تأثير نموذج العمل من المنزل على إنتاجية الموظفين وأدائهم. أفاد معظم المستجيبين بتأثير إيجابي، بينما أفادت نسبة صغيرة بعدم وجود فرق أو تأثير سلبي. تشير هذه الدراسة إلى أن الأفراد الراغبين في اتباع نهج العمل من المنزل حتى بعد الوباء سوف يرون نتائج أكثر أهمية من التحسينات في التكنولوجيا، والتدريب على تكنولوجيا المعلومات، وبناء القدرات (Anakpo, 2023).

المنطلقات النظرية للدراسة:

تقدم الأسس النظرية لهذه الدراسة إطارًا مفاهيميًا لفهم كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على الاحتفاظ بالموظفين والإنتاجية في الشركات السعودية. ومن الممكن تفسير العلاقة بين بيئة العمل الافتراضية ومستويات الأداء والرضا الوظيفي من خلال فحص النظريات الإدارية والتنظيمية ذات الصلة. وفيما يلي المبادئ النظرية الرئيسية:

❖ نظرية تقرير المصير (SDT)

وفقًا لهذه النظرية، فإن تحقيق الأداء الجيد والرضا الوظيفي يعتمد في الغالب على الدافع الداخلي. وهذا ينطبق على العمل عن بعد لأن منح العمال المزيد من السيطرة على مساحة عملهم يمكن أن يزيد من شعورهم بالاستقلال والمساءلة، مما يعزز بدوره الإنتاج والرضا الوظيفي. ومع ذلك، فإن ضعف التواصل والدعم المؤسسي يمكن أن يكون له آثار سلبية على تحفيز العمال وأدائهم (Paudel, 2024).

❖ نظرية الإنتاجية والمرونة

وفقًا لهذه الفكرة، تعمل مرونة مكان العمل على تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يعزز بدوره الإنتاجية. ووفقًا لوجهة النظر هذه، يمكن أن يوفر العمل عن بعد بيئة مناسبة لإنهاء المهام بشكل فعال مع خفض مستويات التوتر المرتبطة بالتوظيف المكتبي التقليدي. ولكن تحقيق هذه المزايا يتوقف على مدى قدرة الشركات على توفير أجواء داعمة والتقنيات المناسبة لمساعدة الإدارة والاتصال الفعالين (Bellmann, 2020).

❖ نظرية التبادل الاجتماعي (SET)

نظرًا لأن تفاعلات المدير والموظف لها تأثير على استمرارية العمل والولاء التنظيمي، فإن هذه النظرية تسلط الضوء على أهمية الروابط الاجتماعية في مكان العمل. قد يؤدي ضعف الاتصال المباشر في سياق العمل عن بعد إلى شعور العمال بالوحدة، مما قد يضعف ولائهم للشركة. لذلك، فإن إنشاء أدوات اتصال فعالة تعمل على تحسين الروابط المهنية وتعويض فقدان التفاعل التقليدي ضروري لنجاح سياسات العمل عن بعد (Wu, 2024).

❖ نظرية الالتزام التنظيمي

وفقًا لهذه الفرضية، فإن عددًا من العناصر، بما في ذلك الشعور بالانتماء، والاعتراف بجهودهم، وتوفير بيئة عمل جذابة، تؤثر على مدى التزام الموظف بالشركة. قد يكون الحفاظ على الالتزام التنظيمي في سياق العمل عن بعد أمرًا صعبًا، خاصة إذا كان أعضاء الموظفين لا يعتقدون أن الإدارة تبذل ما يكفي لمساعدتهم. لذلك، فإن التكتيكات التي تعمل على تحسين الشعور بالانتماء - مثل الاجتماعات المتكررة والتدريب المستمر والتقدير المهني - ضرورية لنجاح هذا النموذج (Algarni, 2024).

❖ نظرية إدارة العمل عن بعد

تركز هذه النظرية على التقنيات والأساليب التي تسهل إدارة الفريق عن بعد بكفاءة. تتضمن هذه التكتيكات إنشاء معايير أداء لا لبس فيها، وتعزيز التواصل من خلال التكنولوجيا، وتقديم جدول عمل مرن. وفقًا لهذه الفكرة، فإن تنفيذ مناهج الإدارة المعاصرة التي تعطي الأولوية للنتائج فوق ساعات العمل التقليدية قد يساعد في حل الصعوبات المتعلقة بالعمل عن بعد، مثل تقييم الأداء وإدارة الإنتاجية (Haque, 2023).

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على أسلوب التحليل الوصفي الذي يحاول وصف ظاهرة العمل عن بعد ودراسة آثارها على إنتاجية العاملين والاحتفاظ بهم في الشركات السعودية. ومن خلال فحص البيانات والمعلومات المتوفرة حاليًا حول هذا الموضوع، تساعد هذه الطريقة في توفير فهم شامل للعناصر المؤثرة في تبني سياسات العمل عن بعد وتساعد في استخلاص استنتاجات موثوقة تساعد في اتخاذ القرارات المؤسسية.

سيتم استخدام كل من المصادر الأولية والثانوية لجمع البيانات. الاستبيانات والمقابلات مع الإداريين والموظفين في الشركات السعودية التي لديها قواعد العمل عن بعد هي أمثلة على المصادر الأولية. الغرض من الاستبيانات هو قياس مدى تأثير العمل عن بعد على الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي والإنتاجية. سيتم استخدام المقابلات لمعرفة كيف يدرك صناع القرار المؤسسي مزايا وصعوبات وضع هذا النموذج موضع التنفيذ. سيتم تضمين مراجعة للأبحاث السابقة والوثائق الإدارية والدراسات العلمية التي تناولت موضوع العمل عن بعد في بيئات العمل المختلفة في المصادر الثانوية. سيتم تطبيق كل من التقنيات التحليلية الكمية والنوعية على البيانات. سيتم استخدام التحليل الإحصائي لاستخلاص مؤشرات لا لبس فيها فيما يتعلق بالعلاقة بين استقرار الوظيفة ومستويات الإنتاجية والعمل عن بعد باستخدام البيانات الكمية التي تم الحصول عليها من الاستبيانات. سيتم التحقق من صحة الفرضيات باستخدام الاختبارات الإحصائية وتحليل الانحدار ومعاملات الارتباط. لتحديد الأنماط والاتجاهات التي تمثل تجارب العمال وصناع القرار فيما يتعلق بالعمل عن بعد، سيتم استخدام التحليل الموضوعي لفحص البيانات النوعية من المقابلات. للتأكد من مدى تطابق نتائج البحث أو اختلافها عن نتائج الدراسات الأخرى التي فحصت آثار العمل عن بعد على بيئات العمل المختلفة، سيتم أيضًا مقارنة النتائج بالمنشورات العلمية السابقة. ستوفر هذه المقارنة فهمًا شاملاً لفعالية سياسات العمل عن بعد في الشركات السعودية وتقدم أفكارًا حول كيفية تعزيز تنفيذها في المستقبل.

أدوات الدراسة:

من أجل التوصل إلى استنتاجات جديرة بالثقة فيما يتعلق بتأثير سياسات العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين والاحتفاظ بهم في الشركات السعودية، تستفيد هذه الدراسة من مجموعة من أدوات البحث المصممة لجمع وتقييم البيانات بطريقة دقيقة ومنهجية. وقد تم اختيار هذه الأدوات بعناية لضمان دمج البيانات الكمية والنوعية، وتحسين صحة التوصيات المقدمة ودقة النتائج.

1. الاستبيانات

إحدى الأدوات الأساسية لجمع البيانات الكمية لهذه الدراسة هي الاستبيان، الذي سيتم إنشاؤه وتوزيعه على المديرين والموظفين في الشركات السعودية التي لديها قواعد العمل عن بعد. سيتم تضمين سلسلة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة في الاستبيان لقياس إنتاجية العمال ورضاهم الوظيفي والعقبات، وكذلك كيف يؤثر العمل عن بعد على العلاقات الشخصية وولاء الشركة. سيتم قياس درجة الاتفاق مع الادعاءات المقدمة باستخدام مقياس "ليكرت الخماسي"، مما يجعل التحليل الإحصائي للبيانات أسهل.

2. المقابلات

ستشارك مجموعة من المديرين وصناع القرار من الشركات السعودية في مقابلات شبه منظمة بالإضافة إلى الاستطلاعات من أجل جمع معلومات نوعية تساعدنا على فهم سياسات العمل عن بعد بشكل أفضل والصعوبات التي تطرحها. ستساعد هذه المقابلات في فحص وجهات النظر المختلفة حول فعالية العمل عن بعد، وكيف يؤثر على أداء الفريق، وتقنيات الإدارة المستخدمة لمعالجة أسلوب العمل هذا.

3. تحليل الوثائق

سيتم أيضًا استخدام فحص الأوراق الرسمية والتقارير الإدارية المتعلقة بالسياسات المتعلقة بالعمل عن بعد في الشركات السعودية. سيتم استخدام هذه السجلات، التي تتضمن مراجعات الأداء، وإرشادات الموارد البشرية، ومعدلات استنزاف الموظفين، لتأكيد مدى تأثير العمل عن بعد على الاحتفاظ بالموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية.

4. الملاحظة المباشرة

في بعض الحالات، سيتم استخدام نهج الملاحظة المباشرة للتحقيق في بيئة العمل عن بعد والطرق التي يتعامل بها العمال مع هذا النموذج في المنظمات المختارة. وبمساعدة هذه الأداة، سيتم جمع البيانات المتعلقة بخصائص المهام وأساليب الاتصال والصعوبات التي قد لا يتم نقلها بوضوح في الاستبيانات أو المقابلات.

5. تحليل الإحصائيات

بعد جمع البيانات، سيتم استخراج المؤشرات والارتباطات بين المتغيرات المختلفة باستخدام تقنيات التحليل الإحصائي. لتقييم إجابات الاستبيان واختبار الفرضيات وتحديد الارتباطات ذات الدلالة الإحصائية بين العمل عن بعد والإنتاجية والرضا الوظيفي، سيتم استخدام أدوات تحليل البيانات مثل SPSS، Excel.

حدود الدراسة:

❖ الحدود البشرية:

الموظفون والمديرون في الشركات السعودية التي طبقت ممارسات العمل عن بعد جزئيًا أو كليًا هم موضوع هذه الدراسة. ويشمل نطاق الدراسة العاملين من مجموعة متنوعة من الصناعات، بما في ذلك التكنولوجيا والتمويل والتعليم والصحة وغيرها التي تعتمد على ترتيبات العمل المرنة. وللحصول على صورة كاملة عن كيفية تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية واستقرار الوظيفة، سيتم استهداف العاملين في جميع مستويات التوظيف - من الموظفين العاديين إلى صناع القرار.

❖ الحدود الزمنية:

نظرًا لأن البيانات سيتم جمعها وفحصها خلال الأشهر المخصصة للدراسة، فإن فترة الدراسة تستمر طوال العام الحالي. ويستند البحث إلى بيانات حالية تلتقط حقائق العمل عن بعد اليوم، مع مراعاة العوامل والتغيرات التي حدثت في سوق العمل السعودي منذ جائحة كورونا والتغيرات المستمرة في التكنولوجيا.

❖ الحدود المكانية:

تركز الدراسة على الشركات، سواء المحلية أو الأجنبية، التي تعمل في المملكة العربية السعودية وجعلت العمل عن بعد أحد مكونات استراتيجية إدارتها. لتوفير تمثيل متنوع لمختلف أماكن العمل في جميع أنحاء المملكة، تتألف العينة من شركات تقع في عدد من المناطق السعودية، بما في ذلك المدن الكبرى مثل الرياض، وجدة، والدمام، والخبر.

المراجع:

- The remote revolution: assessing the impact of working from home on finance professionals (2024). Alaa Alden Al Mohamed
تم الاسترداد من home on finance professionals
https://www.researchgate.net/publication/382918181_The_remote_revolution_assessing_the_impact_of_working_from_home_on_finance_professionals
- Work-from-home impacts on software project: A global study on software development practices and stakeholder perceptions (2024). Anh Nguyen-Duc
تم الاسترداد من
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/spe.3306>
- Navigating Digital Transformation in Alignment with Vision 2030: A Review of Organizational Strategies, Innovations, and Implications in Saudi Arabia (2024). Asem Alnasser
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/378544191_Navigating_Digital_Transformation_in_Alignment_with_Vision_2030_A_Review_of_Organizational_Strategies_Innovations_and_Implications_in_Saudi_Arabia
- The impact of remote working on employee productivity during COVID-19 in the UAE: the moderating role of job level (2019). Dania M. Kurdy
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/367269352_The_impact_of_remote_working_on_employee_productivity_during_COVID-19_in_the_UAE_the_moderating_role_of_job_level
- THE IMPACT OF REMOTE WORK ON WORK-LIFE BALANCE AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY (2024). Dr Nagaprakash T
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/378302969_THE_IMPACT_OF_REMOTE_WORK_ON_WORK-LIFE_BALANCE_AND_EMPLOYEE_PRODUCTIVITY
- The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review (2023). Godfred Anakpo
تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/5/4529>
- Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector (2023). Hiyam Abdulrahim
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/370618856_Remote_Work_Implications_on_Productivity_of_Workers_in_the_Saudi_Financial_Sector
- Benefits and Challenges of Teleworking for a Sustainable Future: Knowledge Gained through Experience in the Era of COVID-19 (2023). Ioanna Simeli
تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/15/11794>
- Effects of Working from Home on Job Performance: Empirical Evidence in the Saudi Context during the COVID-19 Pandemic (2022). Jamel Choukir
تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/6/3216>
- Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice (2022). Julia L O Beckel
تم الاسترداد من
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8998114>
- Organizational Culture Change and Technology: Navigating the Digital Transformation (2023). Kivanç Bozkuş
doi:10.5772/intechopen.112903

- Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or .(2020) .Lutz Bellmann
heterogeneous links? تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/343890101_Working_from_home_job_satisfaction_and_work-life_balance_-_robust_or_heterogeneous_links
- Mitigating the Impact of Remote Work Challenges on Employee .(2024) .michael gamble
Productivity. تم الاسترداد من
<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=18195&context=dissertation>
- The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction and .(2024) .Mohammad Algarni
Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization. تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/368224592_The_Role_of_Employee_Engagement_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_on_Happiness_at_Work_at_a_Saudi_Organization
- The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: The .(2023) .Nor Lelawati Jamaludin
Mediating Role of Perceived Autonomy. تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/373997988_The_Relationship_between_Remote_Work_and_Job_Satisfaction_The_Mediating_Role_of_Perceived_Autonomy
- The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: The .(2023) .Nor Lelawati Jamaludin
Mediating Role of Perceived Autonomy. تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/373997988_The_Relationship_between_Remote_Work_and_Job_Satisfaction_The_Mediating_Role_of_Perceived_Autonomy
- Advantages and Disadvantages of Distance Working .(2022) .Olga Simenenko
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/357484444_Advantages_and_Disadvantages_of_Distance_Working
- Remote work as a new normal? The technology-organization-environment .(2022) .Peggy M. L. Ng
(TOE) context. تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/361246513_Remote_work_as_a_new_normal_The_technology-organization-environment_TOE_context
- Analysis of the impact of remote work on productivity and job satisfaction in .(2024) .Qassim Ajibi
multinational companies: application to Saudi Aramco. تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/386553429_Analysis_of_the_impact_of_remote_work_on_productivity_and_job_satisfaction_in_multinational_companies_application_to_Saudi_Aramco
- Exploring the Theoretical Landscape: Implications of Remote Work on .(2024) .Ram Paudel
Employee Performance and Well-being. تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/380465274_Exploring_the_theoretical_landscape_Implications_of_remote_work_on_employee_performance_and_well-being
- The study of remote working outcome and its influence on firm performance .(2023) .Rohit Raj
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/370406812_The_study_of_remote_working_outcome_and_its_influence_on_firm_performance

- The Importance of Trust in Cultivating Employee Loyalty and Productivity .(2023) .Rudy Harjanto
 in a Remote Work Environment
 تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/371799792_The_Importance_of_Trust_in_Cultivating_Employee_Loyalty_and_Productivity_in_a_Remote_Work_Environment
- THE IMPACT OF REMOTE WORK ON HR PRACTICES: .(2023) .Saw. Mu. Shamoel Haque
 NAVIGATING CHALLENGES, EMBRACING OPPORTUNITIES
 تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/373542790_THE_IMPACT_OF_REMOTE_WORK_ON_HR_PRACTICES_NAVIGATING_CHALLENGES_EMBRACING_OPPORTUNITIES
- The Impact of Remote Work on Team Collaboration and Communication .(2024) .Sayan Ghar
 تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/383409076_The_Impact_of_Remote_Work_on_Team_Collaboration_and_Communication
- Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance .(2014) .Sussanna Shagvaliyeva
 تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/260219489_Impact_of_Flexible_Working_Hours_on_Work-Life_Balance
- Talents in the workplace & The improvement of Skills .(2023) .Szabolcs Nagy
 تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/369661218_The_improvement_of_Skills_Talents_in_the_workplace
- How performance measurement can support achieving success in .(2023) .Tuomas Korhonen
 project-based operations
 doi:10.1016/j.ijproman.2022.11.002 .(1)41
- Flexibility and Saudi Employees' Perceptions of Job Satisfaction: A .(2022) .Turkiah Saad Alotaibi
 Multisector Study
 تم الاسترداد من
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10669868.2022.2118926>
- The Impact of Remote Work on Workplace Loneliness During and after COVID-19: A Literature Review .(2024) .Xinyi Wu
 تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/383723616_The_Impact_of_Remote_Work_on_Workplace_Loneliness_During_and_after_COVID-19_A_Literature_Review

Mid-Ocean University

College of Management

Specialization Human Resources



Research Title

The Impact of Remote Work Policies on Employee Productivity and
Retention in Saudi Companies

Prepared by the Student/

MOHAND YAHIA ALGAHTANI

243000323

Supervised by/

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Academic Year:

2025