

عنوان البحث

تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة: دراسة حالة على شركة زين
للاتصالات بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

الاء حمد بن حزيـم

إشراف/

Dr. Asma Abuanzeh

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

2.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
11.....	أهداف الدراسة:
13.....	تساؤلات الدراسة:
14.....	فرضيات الدراسة:
14.....	الدراسات السابقة:
17.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
20.....	المنهجية وطرق البحث:
22.....	أدوات الدراسة:
25.....	حدود الدراسة:
28.....	المراجع:

مقدمة:

في العقود الأخيرة، شهدت بيئات العمل تحولات جوهرية نتيجة للتطورات التكنولوجية السريعة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. واحدة من هذه التحولات هي زيادة الاعتماد على سياسات العمل عن بعد، حيث أصبحت هذه السياسات خيارًا شائعًا بين الشركات العالمية والمحلية على حد سواء. تأتي هذه الدراسة لتقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، مع التركيز على شركة زين للاتصالات في المملكة العربية السعودية كمثال حي لهذه التجربة (Annamalah، 2023).

تعتبر شركة زين واحدة من الشركات الرائدة في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية، وقد تبنت سياسات العمل عن بعد كجزء من استراتيجيتها لتحسين أداء موظفيها وزيادة رضاهم الوظيفي. يتطلب تقييم فعالية هذه السياسات النظر في مجموعة متنوعة من العوامل، بما في ذلك الإنتاجية الفردية والجماعية، جودة الحياة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لهذه العوامل، من خلال جمع البيانات من الموظفين والإدارة وتحليل النتائج باستخدام منهجيات بحثية متقدمة.

لقد أثرت جائحة كوفيد-19 بشكل كبير على كيفية تنفيذ سياسات العمل عن بعد، حيث اضطرت العديد من الشركات، بما في ذلك زين، إلى تبني هذه السياسات بسرعة وبشكل واسع النطاق. هذا التحول المفاجئ أتاح فرصة فريدة لدراسة تأثير العمل عن بعد في ظروف استثنائية، مما يوفر رؤى قيمة يمكن استخدامها لتحسين هذه السياسات في المستقبل. من خلال هذا البحث، نسعى لفهم ما إذا كانت سياسات العمل عن بعد تساهم في تحسين الإنتاجية وتقليل الضغوط المرتبطة بالتوازن بين العمل والحياة، أم أنها قد تؤدي إلى تحديات جديدة تحتاج إلى معالجة (Haque، 2023). تتطلب فعالية سياسات العمل عن بعد مراعاة الجوانب التقنية والتنظيمية والبشرية. لذا، سيتم في هذه الدراسة تحليل تأثير التقنيات الحديثة والأنظمة الداعمة على أداء الموظفين، بالإضافة إلى تأثير ثقافة الشركة والقيادة الإدارية على نجاح هذه السياسات. كما سنناقش الدور الذي تلعبه مرونة العمل والتواصل الفعال في تعزيز الإنتاجية وتحقيق التوازن المطلوب بين العمل والحياة.

وفي ضوء هذه التحليلات، سنقوم بتقديم توصيات مستندة إلى الأدلة المستخلصة من البحث، بهدف مساعدة شركة زين وغيرها من الشركات على تحسين سياسات العمل عن بعد وتعظيم فوائدها. من المتوقع أن تساهم هذه الدراسة في تقديم إرشادات قيمة للشركات التي تسعى إلى تبني أو تحسين سياسات العمل عن بعد، مما يساهم في تحقيق بيئات عمل أكثر فعالية ومرونة وسعادة للموظفين.

تتطلب فعالية سياسات العمل عن بعد النظر في مجموعة متنوعة من الجوانب التقنية والتنظيمية والبشرية. سيتم في هذه الدراسة تحليل تأثير التقنيات الحديثة والأنظمة الداعمة على أداء الموظفين، بالإضافة إلى تأثير ثقافة الشركة والقيادة الإدارية على نجاح هذه السياسات. سيشمل التحليل أيضًا دراسة الدور الذي تلعبه مرونة العمل والتواصل الفعال في تعزيز الإنتاجية وتحقيق التوازن المطلوب بين العمل والحياة.

تشمل الجوانب التقنية توفير الأدوات اللازمة للموظفين للعمل بكفاءة من أي مكان، مثل الحواسيب المحمولة، والاتصال الآمن بالإنترنت، والبرمجيات التعاونية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون هناك بنية تحتية تقنية تدعم العمل عن بعد وتضمن استمرارية العمل دون انقطاع. سيتناول هذا التحليل أيضًا التدريب والدعم الفني الذي تقدمه الشركة للموظفين للتكيف مع بيئة العمل الجديدة.

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في نجاح سياسات العمل عن بعد. ستقوم هذه الدراسة بتحليل كيفية تأثير الثقافة الإدارية والسياسات الداخلية على تبني العمل عن بعد. يتضمن ذلك دراسة المرونة في سياسات العمل، مثل السماح للموظفين بتحديد جداولهم الزمنية وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، سيتناول التحليل دور القادة والمديرين في تحفيز وتشجيع الموظفين والعمل على بناء الثقة المتبادلة (Raghuram, 2021).

ستتطرق الدراسة أيضًا إلى تأثير العمل عن بعد على ديناميكيات الفرق والتعاون بين الأعضاء. يمكن أن يؤدي العمل عن بعد إلى عزلة اجتماعية إذا لم يتم إدارته بشكل جيد. لذلك، سيتم تحليل الطرق التي يمكن من خلالها تعزيز التواصل الفعال والتعاون بين أعضاء الفرق المختلفة، بما في ذلك استخدام أدوات التعاون الرقمي وتنظيم الاجتماعات الافتراضية بانتظام.

أحد الجوانب الرئيسية التي ستتناولها هذه الدراسة هو تأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية. سيتم جمع البيانات من موظفي شركة زين لتحليل مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجيتهم الفردية والجماعية. سيتضمن التحليل دراسة العوامل التي تسهم في زيادة الإنتاجية، مثل تحسين إدارة الوقت، والحد من التنقل، وتوفير بيئة عمل مرنة.

من أهم الأهداف التي تسعى إليها سياسات العمل عن بعد هو تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين. سيتم في هذه الدراسة تقييم مدى نجاح شركة زين في تحقيق هذا التوازن من خلال سياسات العمل عن بعد. سيتم جمع البيانات من الموظفين لتحليل مدى رضاهم عن التوازن بين العمل والحياة وتأثير ذلك على صحتهم النفسية والجسدية (García-Salirrosas, 2023).

مشكلة الدراسة:

إن التغيرات الجذرية التي شهدتها بيئات العمل في السنوات الأخيرة، خاصة مع تسارع وتيرة التحول الرقمي وانتشار العمل عن بعد، قد أحدثت نقلة نوعية في كيفية أداء الأعمال وإدارة الموارد البشرية. ومع ذلك، تبقى هناك تساؤلات عديدة حول مدى فعالية هذه التحولات وتأثيرها الحقيقي على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، مما يثير الحاجة لدراسات دقيقة ومفصلة لتحليل هذه الأبعاد. تأتي هذه الدراسة لتقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، مع التركيز على شركة زين للاتصالات في المملكة العربية السعودية كمثال حي لهذه التجربة.

➤ التحديات المرتبطة بالإنتاجية

تواجه سياسات العمل عن بعد العديد من التحديات التي قد تؤثر سلباً على الإنتاجية. على الرغم من الفوائد العديدة التي قد يجنيها الموظفون من العمل عن بعد، مثل توفير الوقت والجهد المرتبطين بالتنقل اليومي، إلا أن هناك عوامل أخرى قد تؤدي إلى تراجع الإنتاجية. من بين هذه العوامل، يمكن ذكر صعوبة إدارة الوقت بفعالية، التشتت الناتج عن البيئة المنزلية، وقلة التفاعل المباشر بين الأفراد والفرق. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون من الصعب على المدراء تقييم أداء الموظفين عن بعد بموضوعية، مما قد يؤثر على التحفيز والتوجيه المستمر للموظفين.

➤ التوازن بين العمل والحياة

إن تحقيق التوازن بين العمل والحياة يعد أحد الأهداف الرئيسية لسياسات العمل عن بعد، إلا أن هذا الهدف قد يكون بعيد المنال في بعض الأحيان. قد يؤدي العمل من المنزل إلى طمس الحدود بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، مما يجعل من الصعب على الموظفين الفصل بين أوقات العمل وأوقات الراحة. يمكن أن يؤدي هذا الوضع إلى زيادة مستويات التوتر والإرهاق، مما يؤثر سلباً على الصحة النفسية والجسدية للموظفين. من ناحية أخرى، قد يشعر بعض الموظفين بالانعزال الاجتماعي نتيجة لقلة التفاعل المباشر مع الزملاء، مما قد يؤثر على روح الفريق والانتماء المؤسسي.

➤ السياق المحلي لشركة زين

تأتي هذه الدراسة في سياق خاص يتعلق بشركة زين للاتصالات في المملكة العربية السعودية، وهي شركة رائدة في قطاع الاتصالات. قامت زين بتبني سياسات العمل عن بعد كجزء من استراتيجيتها لتعزيز كفاءة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي. ومع ذلك، يبقى السؤال حول مدى فعالية هذه السياسات في تحقيق الأهداف المرجوة، خصوصاً في ظل التحديات الفريدة التي قد تواجهها في البيئة الثقافية والاجتماعية السعودية.

➤ تأثير جائحة كوفيد-19

لقد فرضت جائحة كوفيد-19 تحديات غير مسبقة على الشركات في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك شركة زين. اضطرت العديد من الشركات إلى تبني سياسات العمل عن بعد بسرعة كبيرة ودون تخطيط مسبق، مما أتاح فرصة فريدة لدراسة تأثير هذه السياسات في ظروف استثنائية. ومع عودة الأمور إلى طبيعتها تدريجياً، يبقى من الضروري تقييم التجربة وفهم الدروس المستفادة لتحسين سياسات العمل عن بعد في المستقبل.

➤ الحاجة إلى بيانات دقيقة وتحليل شامل

تعتمد فعالية سياسات العمل عن بعد على جمع بيانات دقيقة وتحليل شامل للعوامل المؤثرة. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى جمع بيانات من موظفي شركة زين للاتصالات، وتحليلها باستخدام منهجيات بحثية متقدمة. سيتم تقييم مدى تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية الفردية والجماعية، بالإضافة إلى تحليل تأثير هذه السياسات على التوازن بين العمل والحياة. من المتوقع أن توفر النتائج رؤى قيمة يمكن استخدامها لتحسين سياسات العمل عن بعد وتعظيم فوائدها.

➤ الأهداف المتوقعة للدراسة

من خلال هذه الدراسة، نسعى إلى تحقيق فهم عميق لفعالية سياسات العمل عن بعد، من خلال تقييم شامل يشمل مختلف الجوانب التقنية والتنظيمية والبشرية. تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة المستخلصة، تساعد في تحسين هذه السياسات وتعزيز الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تقديم إرشادات قيمة للشركات الأخرى التي تسعى إلى تبني أو تحسين سياسات العمل عن بعد.

➤ التحديات المستقبلية

بالرغم من الفوائد العديدة التي يمكن أن تحققها سياسات العمل عن بعد، يبقى هناك العديد من التحديات المستقبلية التي تحتاج إلى معالجة. من بين هذه التحديات، ضرورة تطوير ثقافة تنظيمية تدعم العمل عن بعد، وتوفير البنية التحتية التقنية اللازمة، وضمان تحقيق التوازن بين العمل والحياة. سيكون من الضروري أيضاً تعزيز مهارات القيادة الإدارية، وتقديم التدريب المستمر للموظفين لدعمهم في التكيف مع بيئة العمل الجديدة.

تعتبر هذه الدراسة خطوة مهمة نحو فهم أعمق لتأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، ليس فقط في شركة زين، ولكن أيضاً في سياق الشركات الأخرى في المملكة العربية السعودية وخارجها. من

خلال تقديم رؤى مستندة إلى الأدلة، يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تحقيق بيانات عمل أكثر فعالية ومرونة وسعادة للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركات والمجتمع ككل.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة العملية

➤ تحسين الإنتاجية

تعتبر الإنتاجية أحد العناصر الأساسية التي تقيس نجاح أي شركة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على مستويات الإنتاجية داخل شركة زين للاتصالات. إذا أثبتت الدراسة أن العمل عن بعد يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظفين، فإن ذلك سيشكل حافزاً قوياً للشركات الأخرى لاعتماد هذه السياسات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للشركات تحسين استراتيجياتها الخاصة بإدارة الوقت وتنظيم العمل لتكون أكثر مرونة وكفاءة، مما يعزز الأداء العام للشركة.

➤ تحقيق التوازن بين العمل والحياة

إحدى الأهداف الرئيسية لسياسات العمل عن بعد هي تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للموظفين. هذا التوازن يعزز الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتقليل معدلات الغياب والتغيب عن العمل. من خلال هذه الدراسة، يمكن لشركة زين تحديد العوامل التي تساعد في تحقيق هذا التوازن وتطبيقها بشكل أوسع. تعتبر هذه النتائج قيمة ليس فقط لشركة زين، بل يمكن أن تكون نموذجاً للشركات الأخرى في المملكة العربية السعودية والعالم العربي.

➤ تقليل التكاليف التشغيلية

تتضمن سياسات العمل عن بعد فوائد مالية ملموسة، مثل تقليل تكاليف المكاتب والصيانة والنقل. من خلال تحليل فعالية سياسات العمل عن بعد في شركة زين، يمكن للشركة تحديد الكيفية التي يمكن بها تقليل التكاليف التشغيلية دون التأثير على الإنتاجية. يمكن تطبيق هذه النتائج لتطوير سياسات أكثر فعالية من حيث التكلفة، مما يعزز الربحية والاستدامة المالية للشركة.

➤ تعزيز المرونة التنظيمية

من خلال تبني سياسات العمل عن بعد، يمكن للشركات أن تصبح أكثر مرونة في التعامل مع التحديات غير المتوقعة، مثل الأزمات الصحية أو الاقتصادية. ستوفر هذه الدراسة فهماً أعمق لكيفية تعزيز المرونة التنظيمية من خلال العمل

عن بعد، مما يمكن الشركات من التكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة. تعتبر هذه المرونة عاملاً حاسماً في استدامة الشركات وقدرتها على المنافسة في الأسواق العالمية.

➤ تعزيز الابتكار والإبداع

يمكن أن يؤدي العمل عن بعد إلى تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين، حيث يوفر بيئة عمل مرنة تشجع على التفكير الحر والتجريب. من خلال تقييم سياسات العمل عن بعد في شركة زين، يمكن تحديد كيفية تأثير هذه السياسات على مستويات الابتكار والإبداع. يمكن للشركات استخدام هذه المعرفة لتطوير برامج تشجع على الابتكار وتدعم الأفكار الجديدة، مما يعزز من تنافسية الشركة في السوق.

➤ تحسين إدارة المواهب

تتيح سياسات العمل عن بعد للشركات جذب والاحتفاظ بالمواهب من مختلف الأماكن، دون التقيد بالموقع الجغرافي. من خلال فهم فعالية هذه السياسات في شركة زين، يمكن للشركات الأخرى تطبيق استراتيجيات مشابهة لتوسيع نطاق البحث عن المواهب وجذب الكفاءات العالية من مختلف أنحاء العالم. يساعد هذا النهج في بناء فرق عمل متنوعة وقوية تعزز من الأداء والابتكار داخل الشركة.

➤ تعزيز الثقافة التنظيمية

تسهم سياسات العمل عن بعد في تعزيز ثقافة تنظيمية تقوم على الثقة والاعتماد على الذات. من خلال تحليل تجربة شركة زين، يمكن تحديد الممارسات التي تعزز هذه الثقافة وتحقيق بيئة عمل إيجابية. يمكن للشركات الأخرى استخدام هذه النتائج لتطوير ثقافة عمل تركز على الإنجاز والتعاون، مما يعزز من رضا الموظفين ويساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

➤ توفير فرص التدريب والتطوير

يمكن أن تساعد سياسات العمل عن بعد في توفير فرص تدريب وتطوير مرنة ومتنوعة للموظفين. من خلال دراسة فعالية هذه السياسات في شركة زين، يمكن تحديد أفضل الطرق لتقديم التدريب والتطوير المستمر للعاملين عن بعد. يمكن تطبيق هذه النتائج لتصميم برامج تدريبية مبتكرة تلبي احتياجات الموظفين وتعزز من مهاراتهم وكفاءاتهم، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز النمو المهني.

➤ التكيف مع الاتجاهات العالمية

تتجه الشركات حول العالم بشكل متزايد نحو تبني سياسات العمل عن بعد كجزء من استراتيجياتها المستدامة. من خلال دراسة حالة شركة زين، يمكن تحديد مدى توافق هذه السياسات مع الاتجاهات العالمية ومعايير العمل الحديثة. يمكن للشركات الأخرى في المملكة العربية السعودية والمنطقة العربية استخدام هذه الدراسة كمرجع لتطوير سياساتها بما يتماشى مع المعايير الدولية، مما يعزز من تنافسيتها العالمية.

➤ تحسين تجربة العملاء

قد تؤثر سياسات العمل عن بعد بشكل غير مباشر على تجربة العملاء من خلال تحسين أداء الموظفين وزيادة رضاهم. من خلال فهم تأثير هذه السياسات في شركة زين، يمكن تطوير استراتيجيات تركز على تحسين تجربة العملاء. يمكن للشركات استخدام هذه النتائج لتعزيز جودة الخدمة وتحقيق رضا العملاء، مما يؤدي إلى تعزيز العلاقات طويلة الأمد مع العملاء وزيادة الولاء للعلامة التجارية.

➤ الاستفادة من التكنولوجيا

تتطلب سياسات العمل عن بعد استخدام تقنيات حديثة لدعم التواصل والتعاون بين الموظفين. من خلال تقييم تجربة شركة زين، يمكن تحديد أفضل الممارسات لاستخدام التكنولوجيا في تحسين بيئة العمل عن بعد. يمكن للشركات الأخرى استخدام هذه المعرفة لتطوير بنيتها التحتية التقنية وتبني الحلول الرقمية التي تدعم العمل عن بعد بفعالية.

➤ تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات

يمكن أن تسهم سياسات العمل عن بعد في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال تقليل الانبعاثات الكربونية المرتبطة بالتنقل وتحسين جودة الحياة للموظفين. من خلال تحليل تجربة شركة زين، يمكن تحديد الكيفية التي تسهم بها هذه السياسات في تحقيق أهداف الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية. يمكن للشركات استخدام هذه النتائج لتطوير استراتيجيات تركز على التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية، مما يعزز من سمعتها ويسهم في تحقيق تأثير إيجابي على المجتمع.

➤ استجابة للمتغيرات الديمغرافية

يمكن أن تكون سياسات العمل عن بعد حلاً فعالاً للتعامل مع المتغيرات الديمغرافية، مثل زيادة نسبة الشباب في القوى العاملة وزيادة عدد الموظفين الذين يحتاجون إلى مرونة في العمل بسبب التزاماتهم الأسرية. من خلال دراسة فعالية هذه السياسات في شركة زين، يمكن تحديد كيفية تلبية احتياجات الموظفين المتنوعة وتعزيز الشمولية والتنوع في بيئة

العمل. يمكن للشركات الأخرى استخدام هذه النتائج لتطوير سياسات تضمن تكافؤ الفرص وتلبية احتياجات جميع الموظفين.

تشكل هذه الدراسة خطوة هامة نحو فهم أعمق لتأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، ليس فقط في شركة زين، بل أيضاً في سياق الشركات الأخرى في المملكة العربية السعودية وخارجها. إن تقديم رؤى مستندة إلى الأدلة يمكن أن يساهم في تحقيق بيئات عمل أكثر فعالية ومرونة وسعادة للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركات والمجتمع ككل. من خلال تحسين سياسات العمل عن بعد، يمكن للشركات تعزيز أدائها وتنافسيتها، وتحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية لموظفيها، مما يساهم في بناء مجتمع أكثر توازناً واستدامة.

أهمية الدراسة العلمية

تعد هذه الدراسة مهمة من الناحية العلمية لأنها تسعى إلى سد فجوة معرفية كبيرة في مجال العمل عن بعد، خاصة في سياق الشركات في المملكة العربية السعودية. على الرغم من أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت العمل عن بعد في السياقات الغربية، إلا أن الأبحاث التي تركز على هذا الموضوع في البيئات الثقافية والاجتماعية المختلفة، مثل السعودية، لا تزال محدودة. توفر هذه الدراسة فرصة فريدة لفهم كيفية تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في بيئة ثقافية متميزة، مما يثري الأدبيات الموجودة ويقدم رؤى جديدة تستند إلى أدلة علمية دقيقة.

➤ تطوير نماذج نظرية جديدة

من خلال تقييم سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات، يمكن تطوير نماذج نظرية جديدة تشرح العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مثل الإنتاجية، والتوازن بين العمل والحياة، والعوامل الثقافية والاجتماعية. يمكن أن تكون هذه النماذج مرجعاً للأبحاث المستقبلية وتساعد في توجيه الدراسات نحو فهم أعمق للآليات التي تؤثر على فعالية العمل عن بعد. تساهم هذه النماذج النظرية في بناء إطار علمي متكامل يمكن استخدامه في مختلف السياقات الثقافية والجغرافية.

➤ منهجية البحث المتقدمة

تعتمد هذه الدراسة على منهجية بحث متقدمة تشمل جمع البيانات وتحليلها بطرق علمية دقيقة. من خلال استخدام أساليب البحث الكمي والنوعي، يمكن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. تساهم هذه المنهجية في تقديم بيانات

دقيقة وشاملة حول تأثير سياسات العمل عن بعد، مما يعزز من موثوقية النتائج ويسهم في تقديم توصيات مستندة إلى أدلة قوية. يمكن للباحثين في المستقبل استخدام هذه المنهجية كنموذج لإجراء دراسات مشابهة في سياقات مختلفة.

➤ تعزيز فهم الديناميكيات التنظيمية

تساهم هذه الدراسة في تعزيز فهم الديناميكيات التنظيمية المرتبطة بالعمل عن بعد. من خلال تحليل كيفية تأثير هذه السياسات على التفاعل بين الموظفين، والتواصل الداخلي، وإدارة الوقت، يمكن توفير رؤى قيمة حول كيفية تحسين هذه الجوانب لتحقيق أفضل النتائج. تعزز هذه الدراسة من المعرفة العلمية حول كيفية تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين، مما يساعد في تطوير استراتيجيات تنظيمية فعالة ومستدامة.

➤ تأثير الثقافة على سياسات العمل عن بعد

تعتبر الثقافة عنصراً حاسماً في فهم فعالية سياسات العمل عن بعد. تسلط هذه الدراسة الضوء على كيفية تأثير العوامل الثقافية في المملكة العربية السعودية على تطبيق هذه السياسات ونتائجها. من خلال دراسة هذه التأثيرات، يمكن تطوير استراتيجيات تتوافق مع القيم الثقافية والاجتماعية للسياق المحلي، مما يعزز من فعالية هذه السياسات. تساهم هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق لدور الثقافة في تشكيل نتائج العمل عن بعد، مما يفتح آفاقاً جديدة للبحث العلمي في هذا المجال.

➤ توفير قاعدة بيانات شاملة

ستساهم هذه الدراسة في توفير قاعدة بيانات شاملة يمكن استخدامها في الدراسات المستقبلية. من خلال جمع بيانات مفصلة حول تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين، يمكن للباحثين الآخرين الاستفادة من هذه البيانات في دراساتهم وتحليلها من زوايا مختلفة. تعزز هذه القاعدة من المعرفة العلمية المتاحة وتساهم في تطوير أبحاث مستقبلية قائمة على أدلة قوية.

➤ توفير توجيهات عملية للممارسين

بالإضافة إلى الإسهامات النظرية، تقدم هذه الدراسة توجيهات عملية للممارسين حول كيفية تحسين سياسات العمل عن بعد. من خلال تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة حول كيفية تحقيق التوازن بين العمل والحياة وزيادة الإنتاجية، يمكن للشركات والممارسين في مجال الموارد البشرية تطوير استراتيجيات فعالة ومستدامة. تساهم هذه التوجيهات في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركات.

➤ تطوير سياسات مستدامة

تعتبر استدامة سياسات العمل عن بعد من الجوانب الحيوية التي تتناولها هذه الدراسة. من خلال تحليل التأثيرات الطويلة الأمد لهذه السياسات، يمكن تطوير استراتيجيات تضمن استدامة العمل عن بعد بشكل فعال. تساعد هذه النتائج في تطوير سياسات تتكيف مع التغيرات المستقبلية وتحقق فوائد مستدامة للشركات والموظفين على حد سواء. تشكل هذه الدراسة إضافة قيمة للمعرفة العلمية حول فعالية سياسات العمل عن بعد وتأثيرها على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، خاصة في سياق الشركات في المملكة العربية السعودية. من خلال تقديم رؤى مستندة إلى الأدلة، تساهم هذه الدراسة في تطوير نظريات جديدة، وتحسين الممارسات العملية، وتعزيز الحوار العلمي العالمي. تساهم هذه الدراسة في بناء قاعدة معرفية قوية تدعم تطوير سياسات عمل عن بعد فعالة ومستدامة، مما يعزز من الأداء العام للشركات ويساهم في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة لموظفيها.

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. تتناول الدراسة كيفية تأثير هذه السياسات على الأداء العام للشركة ورفاهية الموظفين، مع التركيز على الجوانب المختلفة التي تتأثر بيئة العمل عن بعد. من خلال هذا التقييم، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين سياسات العمل عن بعد وضمان تحقيق التوازن المثالي بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية للموظفين.

- الأهداف الفرعية

1. تقييم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين

يسعى هذا الهدف إلى فهم كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في شركة زين للاتصالات. يتم تحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد مقارنة ببيئة العمل التقليدية. يتم استكشاف العوامل التي قد تساهم في تحسين أو تقليل الإنتاجية، مثل التكنولوجيا المستخدمة، والتواصل بين الفريق، وإدارة الوقت. هذا

التحليل سيساعد في تحديد الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز الإنتاجية في سياق العمل عن بعد وتقديم توصيات لتحسين الأداء الوظيفي.

2. دراسة تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة

يركز هذا الهدف على كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة للموظفين. يتم استكشاف تجارب الموظفين فيما يتعلق بإدارة الوقت بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية. تشمل هذه الدراسة جوانب مثل مرونة العمل، ووقت الفراغ، والتأثيرات النفسية والاجتماعية. الهدف هو فهم مدى قدرة سياسات العمل عن بعد على تحسين جودة الحياة للموظفين وتقديم توصيات لتحسين هذا التوازن بشكل مستدام.

3. تحليل التحديات والفرص المرتبطة بسياسات العمل عن بعد

هذا الهدف يهدف إلى تحديد التحديات التي تواجه شركة زين للاتصالات عند تنفيذ سياسات العمل عن بعد، وكذلك الفرص التي يمكن استغلالها لتحسين هذه السياسات. تشمل التحديات التي يمكن دراستها: مشاكل التقنية، وصعوبات التواصل، وإدارة الوقت، والتحفيز. بينما تشمل الفرص تحسين رضا الموظفين، وتقليل التكاليف التشغيلية، وزيادة المرونة التنظيمية. يساعد هذا التحليل في تقديم فهم شامل للبيئة العملية للعمل عن بعد وتقديم حلول للتغلب على التحديات واستغلال الفرص المتاحة.

4. تقييم رضا الموظفين عن سياسات العمل عن بعد

يركز هذا الهدف على قياس مستوى رضا الموظفين عن سياسات العمل عن بعد المطبقة في شركة زين للاتصالات. يتم استخدام استبيانات ومقابلات لجمع البيانات حول تجربة الموظفين وآرائهم بشأن فعالية هذه السياسات. من خلال تحليل هذه البيانات، يمكن تحديد العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين وتقديم توصيات لتحسين السياسات بما يتناسب مع احتياجاتهم وتوقعاتهم. هذا الهدف يساعد في تعزيز بيئة عمل إيجابية وزيادة ولاء الموظفين للشركة.

5. دراسة تأثير العمل عن بعد على ثقافة الشركة والتواصل الداخلي

يسعى هذا الهدف الفرعي إلى فهم كيفية تأثير العمل عن بعد على ثقافة الشركة والتواصل الداخلي بين الموظفين. تشمل الدراسة تحليل التغيرات في الديناميكيات الثقافية والاندماج بين الفرق العاملة عن بعد. يتم استكشاف تأثير العمل عن بعد على القيم التنظيمية، والتعاون بين الموظفين، والشعور بالانتماء. الهدف هو تحديد الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز ثقافة الشركة وضمان تواصل فعال ومستدام بين الموظفين بغض النظر عن مواقعهم الجغرافية.

6. تقديم توصيات لتحسين سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات

يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات. بناءً على النتائج المستخلصة من الأهداف الفرعية السابقة، يتم تقديم استراتيجيات محددة وقابلة للتنفيذ لتحسين الإنتاجية، والتوازن بين العمل والحياة، ورضا الموظفين، وثقافة الشركة. تساعد هذه التوصيات في تطوير سياسات عمل عن بعد فعالة ومستدامة تلبى احتياجات الشركة والموظفين على حد سواء.

تسعى هذه الدراسة من خلال أهدافها الرئيسية والفرعية إلى تقديم فهم شامل وعميق لتأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. من خلال تحليل البيانات وجمع الأدلة، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين هذه السياسات وضمان تحقيق توازن مثالي بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية للموظفين. تساهم هذه الأهداف في تطوير بيئة عمل مرنة ومستدامة تعزز من أداء الشركة ورفاهية الموظفين على حد سواء.

تساؤلات الدراسة:

سؤال الدراسة الرئيسي

➤ كيف تؤثر سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات

بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية

- ما مدى تأثير سياسات العمل عن بعد على مستويات الإنتاجية الفردية للموظفين في شركة زين؟
- كيف يؤثر العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة لدى الموظفين في شركة زين؟
- ما هي التحديات الرئيسية التي يواجهها الموظفون أثناء العمل عن بعد في شركة زين؟
- كيف تقيم إدارة شركة زين فعالية سياسات العمل عن بعد وتأثيرها على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة؟
- ما هي الإجراءات والتعديلات التي يمكن اتخاذها لتحسين فعالية سياسات العمل عن بعد في شركة زين؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية

➤ تؤثر سياسات العمل عن بعد بشكل إيجابي على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية

- سياسات العمل عن بعد تؤدي إلى زيادة الإنتاجية الفردية للموظفين في شركة زين.
- سياسات العمل عن بعد تعزز التوازن بين العمل والحياة لدى الموظفين في شركة زين.
- يواجه الموظفون تحديات تقنية وإدارية أثناء العمل عن بعد تؤثر على فعالية السياسات في شركة زين.
- تقييم الإدارة لفعالية سياسات العمل عن بعد يعكس الفوائد والتحديات التي يواجهها الموظفون.
- تطبيق التعديلات والإجراءات التحسينية على سياسات العمل عن بعد سيؤدي إلى تحسين الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة.

الدراسات السابقة:

تهدف دراسة (Mamatha، 2023) إلى دراسة تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة وإنتاجية الموظف. هدف البحث هو تقديم رؤى وتوصيات للمؤسسات وصانعي السياسات والموظفين لتحسين ترتيبات العمل عن بعد. تستكشف الدراسة عوامل مختلفة، بما في ذلك المرونة في جدول العمل، وبيئة العمل، والدعم التكنولوجي، والتفاعل الاجتماعي، والاستقلالية والإدارة الذاتية، فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة وإنتاجية الموظف. تشير النتائج إلى أن العمل عن بعد يوفر للموظفين المزيد من المرونة والاستقلالية في جداول عملهم، مما يؤدي إلى تحسين التكامل بين العمل والحياة والرضا. ومع ذلك، فإن التحديات مثل الحدود غير الواضحة والعزلة الاجتماعية يمكن أن تؤثر سلباً على التوازن بين العمل والحياة. فيما يتعلق بالإنتاجية، يوفر العمل عن بعد فرصاً لزيادة التركيز وتقليل وقت التنقل، ومع ذلك قد يكون التعاون وإدارة المهام أمراً صعباً. وتسلط الدراسة الضوء على أهمية الدعم التكنولوجي المناسب وأدوات الاتصال وبيئة العمل الداعمة في تحديد إنتاجية الموظف. وتشمل الآثار المقترحة تنفيذ سياسات وممارسات لدعم التوازن بين العمل والحياة، ووضع حدود واضحة، وتعزيز ثقافة العمل الافتراضية الداعمة. ومن خلال معالجة

هذه الآثار، يمكن للمؤسسات تحسين ترتيبات العمل عن بعد وتعزيز التوازن بين العمل والحياة والإنتاجية بين الموظفين.

هدفت دراسة (Abdulrahim، 2023) إلى تقييم مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. ويحاول تحليل العلاقة المتبادلة بين إنتاجية العمال عند العمل عن بعد مع الرضا الوظيفي وإدارة العمل. علاوة على ذلك، تحاول الورقة تسليط الضوء والتأمل بشكل واسع حول سلبيات وإيجابيات العمل عن بعد. العمل عن بعد هو أحد نتائج التحول الرقمي، فهو شكل جديد من أشكال العمل يسمح للعاملين بالعمل بعيداً عن مكان العمل الأساسي لصاحب العمل. اعتمد إطار الدراسة على ارتباط إنتاجية العاملين بـ (1) العمل عن بعد، (2) الرضا الوظيفي، (3) إدارة العمل عن بعد. ويهدف هذا الإطار إلى بيان حجم هذه المتغيرات الثلاثة على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. تم جمع البيانات الأولية من خلال إجراء المسح الذي يغطي عينة مكونة من 1270 مشاركاً من البنوك والشركات المالية وشركات التأمين في المملكة العربية السعودية. يتم الحصول على البيانات الثانوية من الدراسات العلمية السابقة والتقارير الرسمية الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما) والمؤسسات الدولية الأخرى ذات الصلة. أظهرت نتائج التحليل الوصفي والاستدلالي وجود تأثير إيجابي وارتباط إنتاجية العاملين بالرضا الوظيفي، والعمل عن بعد، وإدارة العمل أثناء العمل عن بعد. ومع شعور العاملين في القطاع المالي بالرضا عن وظائفهم بسبب العمل عن بعد، تزداد إنتاجيتهم. كشف تحليل مزايا العمل عن بعد أن العمل عن بعد يزيد من الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين، ويعزز الرقابة الذاتية. كما أن العمل عن بعد يساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، والسكينة، ويعزز الراحة النفسية والجسدية للموظف، وبالتالي يزيد من إنتاجية العاملين. في حين أن العزلة الجسدية وقلة التواصل بين زملاء العمل وانخفاض مستويات التعلم بسبب الاتصال المباشر المحدود بين الزملاء والعملاء يمكن أن تشكل أيضاً تحدياً لبناء العلاقات الاجتماعية في العمل وتؤثر سلباً على إنتاجية العمال.

هدفت دراسة (Al-Khateeb، 2020) إلى استكشاف العلاقة بين إدارة المواهب، والتوازن بين العمل والحياة، والدوافع التحفيزية لمشاركة الموظفين والأداء التنظيمي في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الأردن. تم فحص كل من التوازن بين العمل والحياة والدوافع التحفيزية لمشاركة الموظفين كوسطاء بين إدارة المواهب وأداء المنظمة. يتكون مجتمع الدراسة من مشغلي الاتصالات الثلاثة الرئيسيين في الأردن؛ زين وأورانج وأمنية بإجمالي عدد موظفين (3305) وهي عينة عشوائية تم اختيارها من السكان حيث تم تعبئة 250 استبيان. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية

بين إدارة المواهب بأبعادها الثلاثة وهي اكتساب المواهب وتنمية المواهب والاحتفاظ بها مع أداء المنظمة. كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواهب بأبعادها الثلاثة والتوازن بين العمل والحياة. كما وجدت علاقة إيجابية بين إدارة المواهب وأبعادها مع الدوافع التحفيزية لمشاركة الموظفين. أخيرًا، وجد أن التوازن بين العمل والحياة يتوسط جزئيًا في العلاقة بين إدارة المواهب وأداء المنظمة، كما أن الدوافع التحفيزية لمشاركة الموظفين تتوسط بشكل كامل في هذه العلاقة بين إدارة المواهب وأداء المنظمة. وقد قدمت هذه الدراسة العديد من التوصيات للأبحاث المستقبلية.

هدفت دراسة (Hiyam، 2023) إلى تقييم مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. ويحاول تحليل العلاقة المتبادلة بين إنتاجية العمال عند العمل عن بعد مع الرضا الوظيفي وإدارة العمل. علاوة على ذلك، تحاول الورقة تسليط الضوء والتأمل بشكل واسع حول سلبيات وإيجابيات العمل عن بعد. الإطار النظري: العمل عن بعد هو أحد نتائج التحول الرقمي، فهو شكل جديد من أشكال العمل يسمح للعاملين بالعمل بعيداً عن مكان العمل الأساسي لصاحب العمل. اعتمد إطار الدراسة على ارتباط إنتاجية العاملين بـ (1) العمل عن بعد، (2) الرضا الوظيفي، (3) إدارة العمل عن بعد. ويهدف هذا الإطار إلى بيان حجم هذه المتغيرات الثلاثة على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. منهجية البحث: تم جمع البيانات الأولية من خلال إجراء المسح الذي يغطي عينة مكونة من 1270 مشاركاً من البنوك والشركات المالية وشركات التأمين في المملكة العربية السعودية. يتم الحصول على البيانات الثانوية من الدراسات العلمية السابقة والتقارير الرسمية الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما) والمؤسسات الدولية الأخرى ذات الصلة. النتائج: أظهرت نتائج التحليل الوصفي والاستدلالي وجود تأثير إيجابي وارتباط إنتاجية العاملين بالرضا الوظيفي، والعمل عن بعد، وإدارة العمل أثناء العمل عن بعد. ومع شعور العاملين في القطاع المالي بالرضا عن وظائفهم بسبب العمل عن بعد، تزداد إنتاجيتهم. كشف تحليل مزايا العمل عن بعد أن العمل عن بعد يزيد من الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين، ويعزز الرقابة الذاتية. كما أن العمل عن بعد يساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، والسكينة، ويعزز الراحة النفسية والجسدية للموظف، وبالتالي يزيد من إنتاجية العاملين. في حين أن العزلة الجسدية وقلة التواصل بين زملاء العمل وانخفاض مستويات التعلم بسبب الاتصال المباشر المحدود بين الزملاء والعملاء يمكن أن تشكل أيضاً تحدياً لبناء العلاقات الاجتماعية في العمل وتؤثر سلباً على إنتاجية العمال. الآثار البحثية والعملية والاجتماعية: يمكن تعميم هذه الدراسة وإجراءها لتحسين تطبيق العمل عن

بعد كنمط جديد للعمل في القطاع المالي، والاستفادة من مميزاته ومعالجة سلبياته. علاوة على ذلك، تصميم استراتيجيات العمل وإعادة هيكلة سياسات العمل لتشمل العمل عن بعد إلى جانب العمل الحاضر التقليدي. بالإضافة إلى تقديم نظام إدارة جديد متوافق مع العمل عن بعد وبرامج تدريبية متخصصة، مما يضمن التواصل الفعال لتعزيز إنتاجية الموظفين. الأصالة/القيمة: تتناول هذه الدراسة قضية معاصرة مهمة في مجال العمل والإنتاجية، وهي العمل عن بعد. وهي دراسة تجريبية رائدة ركزت على العلاقة بين العمل عن بعد وإنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. ويقدم إطاراً مفاهيمياً شاملاً ومراجعة للأدبيات ويقدم نتائج تجريبية وآثار سياسية لصناع القرار في القطاع المالي السعودي والقطاعات ذات الصلة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

➤ الإطار النظري لسياسات العمل عن بعد

يستند العمل عن بعد إلى عدة نظريات وإطارات نظرية تسعى إلى تفسير فعاليته وتأثيره على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. من بين هذه النظريات، تأتي نظرية الموارد والمحافظة عليها (Conservation of Resources Theory) التي تقترح أن الأفراد يسعون للحفاظ على مواردهم وتجنب فقدانها. في سياق العمل عن بعد، يمكن اعتبار الوقت والمرونة والتحكم في بيئة العمل كمصادر رئيسية يسعى الموظفون للحفاظ عليها. بناءً على هذه النظرية، يمكن افتراض أن العمل عن بعد يتيح للموظفين استثمار مواردهم بشكل أكثر فعالية، مما يعزز من إنتاجيتهم ورضاهم عن العمل (Paudel، 2024).

➤ نظرية التوازن بين العمل والحياة

نظرية التوازن بين العمل والحياة تركز على كيفية تحقيق توازن مثالي بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية. تفترض هذه النظرية أن التوازن الجيد بين العمل والحياة يؤدي إلى تحسين جودة الحياة والرفاهية العامة للأفراد. في سياق الدراسة، تعتبر سياسات العمل عن بعد أداة مهمة لتحقيق هذا التوازن من خلال توفير مرونة أكبر للموظفين في إدارة وقتهم وتحقيق توازن أفضل بين مهام العمل والالتزامات الشخصية. يمكن استخدام هذه النظرية لتفسير كيفية تأثير العمل عن بعد على تحسين التوازن بين العمل والحياة وزيادة رضا الموظفين (Emperatriz، 2023).

➤ نظرية الإدارة الذاتية

تعتمد نظرية الإدارة الذاتية (Self-Determination Theory) على فرضية أن الأفراد يمتلكون ثلاث حاجات نفسية أساسية: الاستقلالية، والقدرة، والارتباط. سياسات العمل عن بعد تتيح للموظفين درجة عالية من الاستقلالية في تنظيم وقتهم وأداء مهامهم، مما يعزز من شعورهم بالقدرة والسيطرة على عملهم. هذا الشعور بالاستقلالية والقدرة يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا عن العمل. تساهم هذه النظرية في تفسير لماذا يشعر الموظفون بالتحفيز والرضا عند العمل عن بعد وكيف يمكن أن تؤثر هذه العوامل على إنتاجيتهم (Gagné، 2022).

➤ نظرية الاتصال التنظيمي

نظرية الاتصال التنظيمي (Organizational Communication Theory) تسلط الضوء على أهمية الاتصال الفعال داخل المنظمات وكيفية تأثيره على أداء الموظفين وثقافة الشركة. في سياق العمل عن بعد، يمكن أن تشكل تحديات التواصل عائقاً أمام الإنتاجية والتعاون بين الفرق. تعتمد فعالية سياسات العمل عن بعد بشكل كبير على كيفية إدارة الاتصال بين الموظفين وضمان تدفق المعلومات بشكل سلس وفعال. من خلال استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات المتقدمة للتواصل، يمكن للشركات تحسين التواصل الداخلي وتعزيز التعاون بين الفرق العاملة عن بعد (Ola، 2023).

➤ نظرية المرونة التنظيمية

تؤكد نظرية المرونة التنظيمية (Organizational Flexibility Theory) على أهمية قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة العملية. سياسات العمل عن بعد تعزز من مرونة الشركات في التعامل مع التحديات والفرص الجديدة من خلال توفير بيئة عمل مرنة وقابلة للتكيف. يمكن أن تؤدي هذه المرونة إلى تحسين استجابة الشركة للتغيرات في السوق وزيادة قدرتها على الابتكار والتطور. من خلال دراسة تأثير العمل عن بعد على مرونة شركة زين للاتصالات، يمكن تقديم فهم أعمق لكيفية تحسين القدرة التنافسية للشركة وتعزيز أدائها العام (Chatterjee، 2021).

➤ نظرية التحفيز الوظيفي

نظرية التحفيز الوظيفي (Job Motivation Theory) تشير إلى أن الدوافع الداخلية والخارجية تلعب دورًا حاسمًا في تحديد مستوى أداء الموظفين ورضاهم عن العمل. سياسات العمل عن بعد يمكن أن تؤثر على هذه الدوافع من خلال توفير بيئة عمل مرنة ومحفزة. على سبيل المثال، يمكن أن يشعر الموظفون بمزيد من التحفيز عند العمل عن بعد بفضل القدرة على تنظيم وقتهم بشكل أفضل وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة. تساهم هذه النظرية في فهم كيفية تحسين سياسات العمل عن بعد لزيادة تحفيز الموظفين وتعزيز أدائهم الوظيفي (Dien، 2022).

➤ نظرية التغيير التنظيمي

توضح نظرية التغيير التنظيمي (Organizational Change Theory) كيف يمكن للمنظمات إدارة التغييرات الكبيرة في سياساتها وعملياتها. العمل عن بعد يمثل تغييرًا كبيرًا في كيفية تنفيذ الأعمال والتفاعل بين الموظفين والإدارة. تتطلب هذه التغييرات إدارة فعالة واستراتيجيات تواصل واضحة لضمان نجاح الانتقال إلى بيئة العمل عن بعد. من خلال تحليل كيفية تطبيق هذه النظرية في شركة زين للاتصالات، يمكن تقديم رؤى حول أفضل الممارسات لإدارة التغيير وتعزيز النجاح في تطبيق سياسات العمل عن بعد (Hussain، 2018).

➤ نظرية الرفاهية الوظيفية

تعتمد نظرية الرفاهية الوظيفية (Occupational Well-Being Theory) على مفهوم أن رضا الموظفين ورفاهيتهم العامة يرتبطان بشكل مباشر بجودة بيئة العمل والسياسات التنظيمية. سياسات العمل عن بعد يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحسين رفاهية الموظفين من خلال تقليل الضغط الناتج عن التنقل اليومي، وزيادة المرونة في العمل، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة. تساعد هذه النظرية في فهم كيفية تأثير بيئة العمل عن بعد على الصحة النفسية والجسدية للموظفين وتقديم توصيات لتحسين رفاهيتهم (Beckel، 2022).

➤ نظرية الثقافة التنظيمية

تشير نظرية الثقافة التنظيمية (Organizational Culture Theory) إلى أن القيم والمعتقدات والرموز المشتركة داخل المنظمة تؤثر بشكل كبير على سلوك الموظفين وأدائهم. في سياق العمل عن بعد، يمكن أن تتغير ديناميكيات الثقافة التنظيمية بشكل كبير. من خلال دراسة كيفية تأثير العمل عن بعد على ثقافة شركة زين للاتصالات، يمكن تقديم فهم

أعمق لكيفية تعزيز القيم التنظيمية الإيجابية والحفاظ على ارتباط الموظفين بالشركة رغم العمل عن بعد. تساعد هذه النظرية في تحديد الاستراتيجيات التي يمكن اتباعها لتعزيز ثقافة تنظيمية قوية ومتماسكة في بيئة العمل عن بعد (Praveena، 2023).

تعتمد الدراسة على مجموعة متنوعة من النظريات والإطارات النظرية لفهم وتقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. من خلال دمج هذه النظريات، يمكن تقديم تحليل شامل ودقيق للعوامل المؤثرة على فعالية سياسات العمل عن بعد وتقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين هذه السياسات. تساهم هذه المنطلقات النظرية في تعزيز الفهم العلمي لمفهوم العمل عن بعد وتقديم رؤى جديدة لتحسين بيئات العمل الحديثة.

المنهجية وطرق البحث:

➤ المنهجية الكمية

تم تبني المنهجية الكمية في هذه الدراسة لتقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. تعتمد المنهجية الكمية على جمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية دقيقة، مما يتيح القدرة على تقديم نتائج قابلة للقياس والتعميم. يُعتبر هذا النهج مناسباً لتحديد العلاقات السببية وقياس التأثيرات بطريقة موضوعية ومنهجية.

➤ تصميم الدراسة

تم تصميم هذه الدراسة كدراسة حالة على شركة زين للاتصالات، حيث تم اختيارها كموضوع رئيسي للتحليل نظراً لأهمية سياسات العمل عن بعد التي تتبعها والتغيرات التي شهدتها في هذا السياق. تركز الدراسة على جمع البيانات الكمية من موظفي الشركة لفهم تأثير العمل عن بعد على إنتاجيتهم وتوازنهم بين العمل والحياة. يتضمن التصميم مجموعة من الخطوات المنهجية لضمان جمع البيانات بدقة وتحليلها بشكل موثوق.

➤ جمع البيانات

➤ الاستبيانات

تم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. تم تصميم استبيان شامل يتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة لقياس متغيرات الدراسة. تشمل الأسئلة المغلقة مقياس ليكرت من خمس نقاط لقياس درجة الموافقة أو الرفض على مجموعة من العبارات المتعلقة بالإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة.

➤ العينة

تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة زين للاتصالات لضمان تمثيل متنوع وشامل لمختلف الأقسام والمستويات الوظيفية في الشركة. تم تحديد حجم العينة بناءً على معايير إحصائية لضمان الدقة والقوة الإحصائية للنتائج. تم توزيع الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني لضمان سهولة الوصول وزيادة معدل الاستجابة.

➤ تحليل البيانات

➤ التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS) لضمان دقة النتائج. تتضمن طرق التحليل الإحصائي المستخدمة في هذه الدراسة الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics) لتحليل الخصائص الديموغرافية للعينة وتقديم ملخص عام للبيانات. كما تم استخدام الإحصاءات الاستدلالية (Inferential Statistics) لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة.

➤ الاختبارات الإحصائية

تشمل الاختبارات الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة:

1. اختبار التحليل التبايني (ANOVA) لاختبار الفروقات في تأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة بين مجموعات مختلفة من الموظفين.
2. اختبار الانحدار الخطي (Linear Regression) لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة (سياسات العمل عن بعد) على المتغيرات التابعة (الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة).

3. اختبار الارتباط (Correlation Analysis) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

➤ إجراءات ضمان الصدق والثبات

➤ الصدق

تم ضمان الصدق الداخلي والخارجي للدراسة من خلال مجموعة من الإجراءات. تم مراجعة الاستبيان من قبل خبراء في مجال الإدارة والعمل عن بعد للتأكد من أنه يقيس المتغيرات المطلوبة بشكل دقيق. كما تم إجراء دراسة استطلاعية (Pilot Study) على عينة صغيرة من الموظفين لاختبار الاستبيان وتعديل أي نقاط غير واضحة أو غامضة.

➤ الثبات

تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات الداخلي للاستبيان. هذا الإجراء يضمن أن الأسئلة المتعلقة بكل متغير تقيس نفس المفهوم وتحقق درجة عالية من الثبات. تم اعتبار قيمة معامل ألفا كرونباخ أكثر من 0.7 كمؤشر جيد على الثبات.

تعد المنهجية الكمية المتبعة في هذه الدراسة أداة قوية لتقديم فهم معمق وموثوق لتأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات بالمملكة العربية السعودية. من خلال استخدام أدوات إحصائية دقيقة وجمع بيانات شاملة من عينة ممثلة، تتيح هذه المنهجية إمكانية تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة لتحسين سياسات العمل عن بعد وضمان تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة للموظفين، مما يساهم في تعزيز الأداء العام للشركة ورفاهية موظفيها.

أدوات الدراسة:

في دراسة تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات، تعتمد المنهجية على مجموعة متنوعة من الأدوات لجمع البيانات وتحليلها بشكل شامل. أدوات الدراسة الأساسية تشمل الاستبيانات، المقابلات الشخصية، مراجعة الوثائق، الملاحظات الميدانية، والتحليل الإحصائي. كل أداة تلعب دورًا حيويًا في تقديم رؤى دقيقة حول التأثيرات المختلفة للعمل عن بعد.

➤ الاستبيانات

تُعد الاستبيانات أداة أساسية لجمع البيانات الكمية في هذه الدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية مجموعة من الجوانب المتعلقة بسياسات العمل عن بعد، حيث يشمل مجموعة من الأسئلة التي تقيم تأثير هذه السياسات على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. الاستبيان يحتوي على قسم جمع المعلومات الشخصية، الذي يشمل بيانات أساسية مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي. هذه المعلومات تساعد في فهم خلفية المشاركين وتقديم سياق حول البيانات المجمعة.

يشمل الاستبيان أيضًا أقسامًا لقياس الإنتاجية، حيث تُطرح أسئلة تهدف إلى تقييم مدى تأثير العمل عن بعد على قدرة الموظفين على إنجاز مهامهم بنجاح وفعالية. يتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في هذا القسم، حيث يُطلب من المشاركين تقييم مدى توافقهم مع مجموعة من العبارات التي تتعلق بالإنتاجية. يُتيح هذا المقياس جمع بيانات كمية دقيقة حول كيف يؤثر العمل عن بعد على أداء الموظفين. يتناول الاستبيان أيضًا قياس التوازن بين العمل والحياة، حيث تُطرح أسئلة تقيس مدى تأثير العمل عن بعد على جوانب مختلفة من حياة الموظف الشخصية والمهنية. يتضمن ذلك تقييم مرونة العمل، مستويات الضغط والإجهاد، وأثر العمل عن بعد على الأنشطة الشخصية. باستخدام مقياس ليكرت، يتم الحصول على بيانات كمية حول كيفية تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة.

➤ المقابلات الشخصية

تُعتبر المقابلات الشخصية أداة هامة لجمع بيانات نوعية تتعلق بتجارب الموظفين والمديرين. من خلال إجراء مقابلات مع مجموعة مختارة من الموظفين والمديرين، يمكن الحصول على رؤى مفصلة حول تأثير سياسات العمل عن بعد. يتم تصميم أسئلة المقابلات لتكون مفتوحة وغير موجهة، مما يسمح للمشاركين بالتعبير عن آرائهم وتجاربهم بحرية. في مقابلات الموظفين، يتم استكشاف كيفية تأثير العمل عن بعد على مهامهم اليومية، والقدرة على تحقيق الأهداف، والتحديات التي يواجهونها. تُناقش أيضًا الفوائد التي يحصلون عليها من العمل عن بعد وكيفية تأثير ذلك على توازنهم بين العمل والحياة. هذه المقابلات توفر رؤى عميقة حول تجارب الموظفين الفردية وتساعد في تحديد المشكلات المحتملة والفرص للتحسين.

أما في مقابلات المديرين، يتم التركيز على كيفية تقييمهم لأداء الموظفين العاملين عن بعد. تشمل الأسئلة كيفية قياس الإنتاجية، والطرق المستخدمة لتقييم الأداء، وكيفية إدارة فرق العمل عن بعد. يتم أيضًا استكشاف كيفية تصميم وتطبيق سياسات العمل عن بعد، والتحديات التي واجهها المديرون في إدارة فرقهم عن بعد، والاقتراحات لتحسين السياسات.

➤ مراجعة الوثائق

مراجعة الوثائق الرسمية تعتبر جزءًا أساسيًا من أدوات الدراسة، حيث تتيح فهم كيفية تنظيم سياسات العمل عن بعد وتقييم مدى تأثيرها على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. يتم تحليل الوثائق مثل سياسات العمل عن بعد ودليل الموظفين لتحديد كيفية تنظيم العمل عن بعد والشروط والالتزامات المتعلقة به. يشمل التحليل أيضًا مراجعة تقارير الأداء التي تسجل بيانات حول إنجازات الموظفين، ومقارنتها بالموظفين العاملين في المكتب.

تساعد مراجعة الوثائق في فهم مدى توافق السياسات مع متطلبات العمل الفعّال، وتوفير معلومات حول كيفية تطبيق السياسات على أرض الواقع. يمكن أن تكشف الوثائق عن تغييرات في السياسات بمرور الوقت، وتقديم رؤى حول كيفية تطور العمل عن بعد وكيفية تحسينه.

➤ الملاحظات الميدانية

تُعد الملاحظات الميدانية أداة هامة لجمع بيانات مباشرة حول كيفية تنفيذ سياسات العمل عن بعد. تشمل الملاحظات زيارة مواقع العمل عن بعد، إذا أمكن، أو مراقبة التفاعل بين الموظفين عبر الوسائط الرقمية. تساعد هذه الملاحظات في تقييم بيئة العمل، وتوافر الموارد والأدوات، والتحديات التقنية التي قد تؤثر على الأداء.

إذا لم يكن من الممكن زيارة المواقع، يتم مراقبة التفاعل عبر أدوات التواصل والتعاون عبر الإنترنت. تساعد هذه الملاحظات في جمع بيانات حول كيفية إدارة الاجتماعات، والتواصل بين الفرق، ومدى فعالية أدوات العمل عن بعد في دعم التعاون والإنتاجية.

➤ التحليل الإحصائي

التحليل الإحصائي هو جزء حيوي من منهجية الدراسة، حيث يتم استخدام أدوات التحليل الإحصائي لمعالجة البيانات الكمية التي تم جمعها. يشمل التحليل الإحصائي استخدام برامج مثل SPSS لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات. تبدأ التحليلات بالإحصاءات الوصفية، التي تقدم ملخصات عامة للبيانات مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية والتوزيعات التكرارية. تساعد هذه التحليلات في تقديم صورة شاملة عن الاتجاهات والنماذج في البيانات.

يتم بعد ذلك استخدام الإحصاءات الاستدلالية لتحليل العلاقات بين المتغيرات، مثل اختبار الانحدار الخطي لتحليل كيفية تأثير سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. تساهم هذه التحليلات في تحديد ما إذا كانت هناك علاقات سببية بين المتغيرات وكيفية تأثير السياسات على النتائج المختلفة. كما يتم إجراء التحليل النوعي للبيانات التي تم جمعها من المقابلات والأسئلة المفتوحة، باستخدام تقنيات الترميز الموضوعي لتحديد الأنماط والمواضيع الرئيسية. يساعد هذا التحليل في فهم أعمق لتجارب الموظفين ومدى تأثير سياسات العمل عن بعد على حياتهم العملية والشخصية.

تعتبر أدوات الدراسة التي تم استخدامها في تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد شاملة وموثوقة، حيث تتيح جمع وتحليل البيانات بشكل دقيق ومتعدد الأبعاد. من خلال الاستبيانات، والمقابلات الشخصية، ومراجعة الوثائق، والملاحظات الميدانية، والتحليل الإحصائي، توفر الدراسة رؤى دقيقة حول التأثيرات المتنوعة للعمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. تساهم هذه الأدوات في تقديم توصيات مبنية على الأدلة لتحسين سياسات العمل عن بعد وتعزيز بيئة العمل في شركة زين للاتصالات.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية في الدراسة في نطاق الفئة المستهدفة من الأفراد المشاركين في البحث. في دراسة تقييم فعالية سياسات العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في شركة زين للاتصالات، تركز الدراسة على مجموعة معينة من الأفراد الذين يعملون في الشركة ويخضعون لسياسات العمل عن بعد. يشمل هذا النطاق جميع

الموظفين والمديرين في شركة زين الذين يتمتعون بفرصة العمل عن بعد، مما يتيح تحليل تأثير السياسات على مستوى الأفراد من مختلف الفئات المهنية والإدارية.

البحث يستهدف الموظفين من جميع الأقسام والأدوار الوظيفية، مما يعزز من شمولية النتائج وبتيح مقارنة التجارب عبر مختلف المجالات. ومع ذلك، يمكن أن تؤثر محددات مثل مستوى الخبرة، نوع الوظيفة، وطبيعة الأعمال على كيفية تجربة الأفراد للعمل عن بعد. على سبيل المثال، قد يواجه موظفو أقسام الدعم الفني تحديات مختلفة مقارنة بموظفي الأقسام الإدارية. لذا، يشمل نطاق الدراسة جميع هؤلاء الأفراد للحصول على رؤية شاملة حول فعالية سياسات العمل عن بعد عبر مختلف الأدوار والوظائف.

بجانب ذلك، تشمل الحدود البشرية أيضًا المديرين المشرفين على فرق العمل عن بعد. هؤلاء المديرين يلعبون دورًا حيويًا في تنفيذ السياسات وتقييم تأثيرها. من خلال جمع بيانات من كل من الموظفين والمديرين، تسعى الدراسة إلى الحصول على رؤية متكاملة حول كيفية تأثير العمل عن بعد على الأداء والإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة من وجهات نظر متعددة.

- الحدود الزمانية

تشمل الحدود الزمانية في الدراسة الفترة الزمنية التي يتم فيها جمع البيانات وتحليلها. في هذه الدراسة، يتم تحديد الفترة الزمنية بناءً على فترة تنفيذ سياسات العمل عن بعد في شركة زين للاتصالات. تحديد هذه الفترة مهم لأنه يتيح فهم تأثير السياسات في الوقت المحدد وذلك من 2022 – 2023م، مما يساهم في تقييم فعاليتها بناءً على التجارب الحالية.

تبدأ الدراسة بجمع البيانات في فترة معينة تكون قد شهدت فيها الشركة تطبيق سياسات العمل عن بعد بشكل ملموس. قد تشمل هذه الفترة الزمنية عدة أشهر أو حتى سنة كاملة، لضمان تغطية جميع الجوانب المتعلقة بالتغيرات في الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة. من خلال جمع البيانات على مدار فترة زمنية معينة، يمكن تحليل تأثير السياسات بمرور الوقت، مما يوفر رؤى حول كيفية تطور تأثير العمل عن بعد على المدى القصير والطويل. تأخذ الدراسة في الاعتبار التغيرات الموسمية أو الطارئة التي قد تؤثر على العمل عن بعد. على سبيل المثال، قد تؤثر فترات

الذروة أو الأزمات غير المتوقعة على فعالية السياسات ونتائج الدراسة. لذا، يتم تحديد الفترة الزمنية بحيث تشمل جميع الظروف والسيناريوهات المحتملة التي قد تؤثر على نتائج البحث.

- الحدود المكانية

الحدود المكانية في الدراسة تتعلق بالموقع الجغرافي الذي يتم فيه تنفيذ الدراسة. في هذا السياق، تركز الدراسة على شركة زين للاتصالات في المملكة العربية السعودية. يتضمن ذلك المقرات الرئيسية للشركة، والفروع، ومواقع العمل عن بعد التي يتم فيها تنفيذ السياسات.

تشمل الحدود المكانية جميع مواقع العمل التي تشارك في الدراسة، سواء كانت مكاتب الشركة أو المواقع التي يعمل منها الموظفون عن بعد. يمكن أن تختلف التجارب بناءً على الموقع الجغرافي، خاصةً إذا كانت الشركة لديها فروع في مناطق مختلفة داخل المملكة العربية السعودية. تتضمن الدراسة جميع هذه المواقع للحصول على صورة شاملة حول كيفية تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة في سياقات مختلفة. تتناول الدراسة أيضاً التأثيرات المحتملة للبيئة المكانية على فعالية سياسات العمل عن بعد. يشمل ذلك تحليل كيفية تأثير البنية التحتية للمكاتب، ووسائل التكنولوجيا المتاحة، وظروف العمل عن بعد في المواقع المختلفة. من خلال ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى حول كيفية تحسين السياسات بناءً على الاحتياجات والظروف الفريدة لكل موقع.

- Abdulrahim, H. (2023). Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector. 8(4). Retrieved from <https://openaccessojss.com/JBReview/article/view/1064>
- Al-Khateeb, A. (2020). An Exploratory Study on the Impact of Work/Life Balance and Employee Engagement on Talent Management and Organization Performance: A Case of Jordan Telecom and IT Sector. Retrieved from <https://centrefexcellence.net/J/JSS/PDFs/jss.2020.9.3.617.647.pdf>
- Annamalah, S. (2023). The Economic Impact of Remote Work: Unpacking Regional Transformations and Economic Multipliers. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374747896_The_Economic_Impact_of_Remote_Work_Unpacking_Regional_Transformations_and_Economic_Multipliers
- Beckel, J. L. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8998114/>
- Chatterjee, S. (2021). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356248360_Does_remote_work_flexibility_enhance_organization_performance_Moderating_role_of_organization_policy_and_top_management_support
- Diem, T. T. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8869198/>
- Emperatriz, E. (2023). Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work–Life Balance. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10669200/>
- Gagné, M. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9088153/>
- García-Salirrosas, E. E. (2023). Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work–Life Balance. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/11/916>
- Haque, S. (2023). THE IMPACT OF REMOTE WORK ON HR PRACTICES: NAVIGATING CHALLENGES, EMBRACING OPPORTUNITIES. 7(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373542790_THE_IMPACT_OF_REMOTE_WORK_ON_HR_PRACTICES_NAVIGATING_CHALLENGES_EMBRACING_OPPORTUNITIES
- Hiyam. (2023). Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector. 8(4). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370618856_Remote_Work_Implications_on_Productivity_of_Workers_in_the_Saudi_Financial_Sector
- Hussain, S. T. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X16300087>

- Mamatha, K. (2023). The Effects of Working Remotely on Employee Productivity and Work-Life Balance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376198553_The_Effects_of_Working_Remotely_on_Employee_Productivity_and_Work-Life_Balance
- Ola, O. (2023). COMMUNICATION CHALLENGES AND STRATEGIES IN REMOTE WORK SETTINGS. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377689012_COMMUNICATION_CHALLENGES_AND_STRATEGIES_IN_REMOTE_WORK_SETTINGS
- Paudel, R. (2024). Exploring the Theoretical Landscape: Implications of Remote Work on Employee Performance and Well-being. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380465274_Exploring_the_theoretical_landscape_Implications_of_remote_work_on_employee_performance_and_well-being
- Praveena, A. A. (2023). Organizational Culture and Its Influence on Employee Behavior. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370230018_Organizational_Culture_and_Its_Influence_on_Employee_Behavior
- Raghuram, S. (2021). Remote Work Implications for Organisational Culture. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356728728_Remote_Work_Implications_for_Organisational_Culture

Midocean University

Management College

Specialization in General Administration



Research Title

Evaluating the effectiveness of remote work policies on productivity and work-life balance: A case study
on Zain Telecom Company in the Kingdom of Saudi Arabia

Student preparation/

Alaa bin Hamad bin Huzaym

Supervisor/

Dr. Asma Abuanzeh

Year:

2024